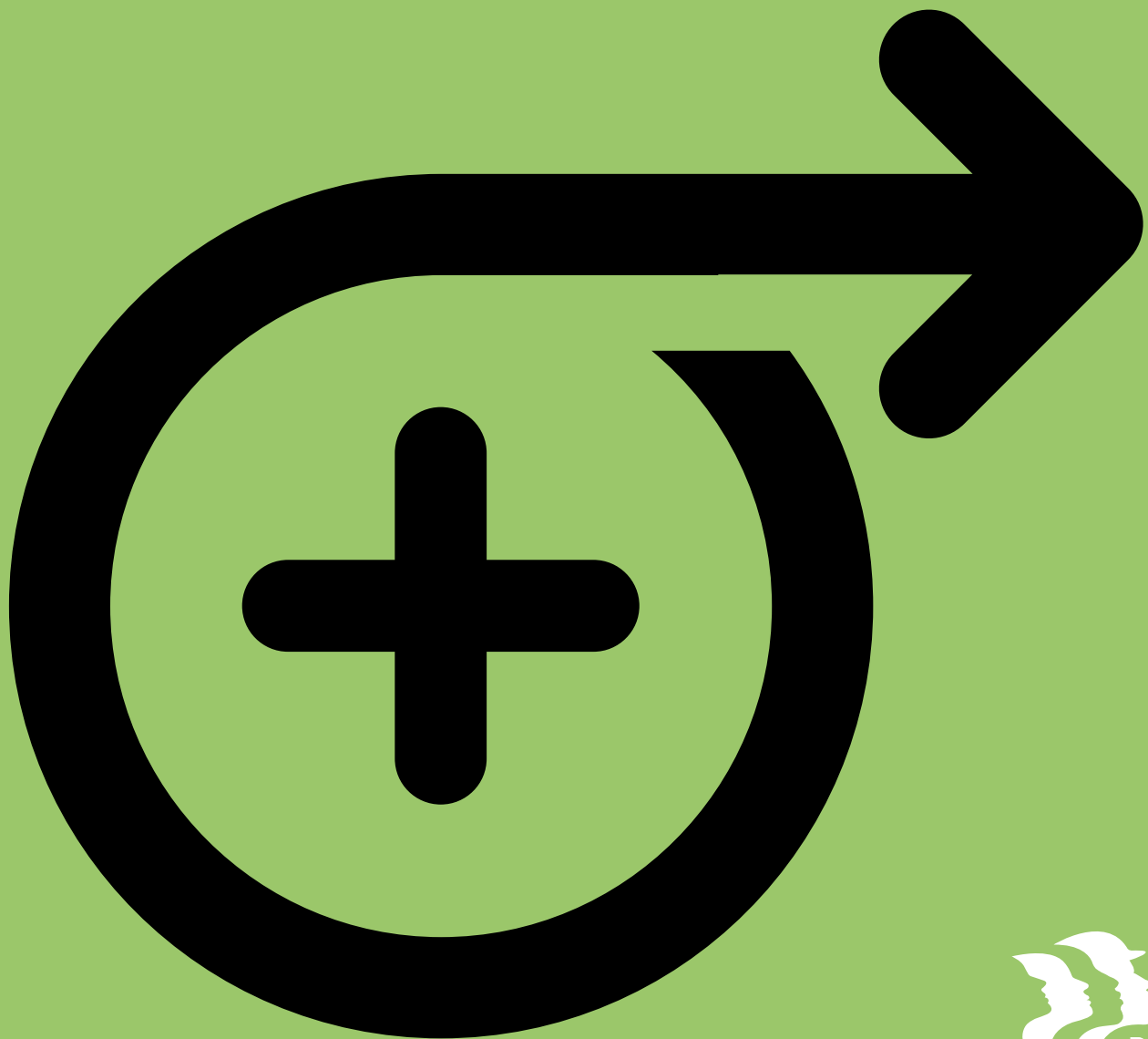


Panduan praktis serikat pekerja untuk Transisi Berkeadilan



Daftar isi

Ringkasan	4
<hr/>	
Bagian 1:	
Konteks Politik dan Ekonomi	5
● Transisi Berkeadilan: janji dan kenyataan	5
● Bagaimana Transisi Berkeadilan didefinisikan?	5
● Prinsip-prinsip utama untuk Transisi Berkeadilan	6
● Lanskap saat ini	7
● Pandangan dari afiliasi IndustriALL: survei global Transisi Berkeadilan	9
● Di mana uangnya?	9
● Di mana pekerjaannya?	10
● Politik penting: konservatif, pemerintah anti-serikat mengubur Transisi Berkeadilan	12
● Fatamorgana pelatihan ulang	14
<hr/>	
Bagian 2:	
Bagaimana membangun strategi/rencana Transisi Berkeadilan di serikat pekerja Anda	16
● Komentar umum	16
● Alat untuk implementasi dan pemantauan	16
2.1. Mengumpulkan informasi penting	17
● Informasi apa yang dapat diberikan pemerintah secara umum, dan secara khusus, mengenai transisi energi?	18
● Bagaimana gambaran keuangan negara Anda?	18
● Apa efek dekarbonisasi terhadap masyarakat?	18
● Apa saja hal-hal spesifik mengenai prospek industri Anda?	19
● Apa saja yang perlu Anda ketahui tentang perusahaan dan sektor terkait?	19
● Jenis informasi apa yang perlu dikumpulkan terkait rencana perusahaan, atau perusahaan-perusahaan, serikat pekerja yang terlibat?	19
● Bagaimana dengan informasi strategis?	19
● Membangun koalisi yang kuat (berpengaruh): serikat pekerja, perwakilan pekerja, sekutu, dan masyarakat	20
● Apa argumen Anda untuk Transisi Berkeadilan?	20
2.2. Melaksanakan rencana	21
● Tuntutan	21
● Pembiayaan Transisi Berkeadilan	22
● Bagaimana serikat pekerja akan membiayai rencana Transisi Berkeadilan?	23
● Membangun Kapasitas Serikat Pekerja	23
● Bekerja dengan Masyarakat	24
● Menyampaikan Pesan	24
2.3. Menindaklanjuti rencana	24
● Komite Kerja	24
Indikator	25
Kerangka waktu	26
Daftar periksa	28
Kesimpulan	29
<hr/>	
LAMPIRAN: bahasa perjanjian TRANSISI BERKEADILAN	30

Ringkasan dokumen

Tujuan dari panduan ini adalah untuk mendukung upaya afiliasi IndustriALL Global Union dalam merencanakan, meluncurkan, dan memenangkan kerangka kerja Transisi Berkeadilan yang kuat. Panduan ini dibagi menjadi dua bagian, dengan sebuah lampiran:

- **Bagian 1** menjelaskan realitas status ekonomi dan politik Transisi Berkeadilan pada tahun 2022, dengan memusatkan perhatian pada jebakan dan kekurangan dalam upaya Transisi Berkeadilan hingga saat ini sehingga para pemimpin serikat pekerja dan sekutunya dapat bersiap menghadapi tantangan tak terelakkan yang muncul dengan sendirinya.
- **Bagian 2** menawarkan kepada serikat pekerja—dan pendukung pro-pekerja—satu rangkaian luas langkah-langkah yang harus diikuti untuk menyusun upaya Transisi Berkeadilan yang berhasil; bagian ini terutama merupakan alat untuk serikat pekerja dan aliansinya namun juga dapat menawarkan wawasan kepada para pemimpin negara dan eksekutif perusahaan yang bertanggung jawab.
- **Lampiran** ini menyediakan bahasa khusus untuk rencana Transisi Berkeadilan yang dapat digunakan dan disesuaikan oleh serikat pekerja di berbagai negara.

Visi kami

Panduan ini memiliki dua tema besar. Ini menguraikan Transisi Berkeadilan pada kondisi pekerja, bukan perusahaan atau pemerintah. Panduan ini menekankan kerangka Transisi Berkeadilan yang, pertama dan terutama, melindungi mata pencaharian pekerja, sekarang dan di masa depan. Selain itu, tenaga kerja merupakan hal sentral bagi kesehatan setiap masyarakat karena upah mereka adalah fondasi vitalitas ekonomi di setiap negara. Jadi, setiap langkah perubahan seperti dekarbonisasi, Industri 4.0, digitalisasi, dll, harus mempertimbangkan, sebagai prioritas tertinggi, kehidupan ekonomi setiap pekerja dan masyarakat tempat mereka tinggal.

Pada saat yang sama, setiap langkah menguraikan pendekatan positif dan berani bagi masyarakat. Pekerjaan berubah baik, pekerjaan aman, perlindungan sosial dan investasi yang kuat di masyarakat adalah semua elemen yang menjamin masyarakat di mana setiap orang dapat berharap mendapatkan pembayaran yang pantas atas kerja mereka, hak di tempat kerja yang kuat dan masa depan yang optimis dan menyenangkan bagi semua orang yang berbagi udara bersih, air dan makanan di planet yang lebih sehat, dipandu oleh dialog sosial.

Siapa audiens dari panduan ini?

Panduan ini telah disusun untuk banyak audiens. Pertama dan terpenting, panduan ini menawarkan template bagi para pemimpin dan anggota serikat untuk digunakan dalam membuat rencana dan kampanye Transisi Berkeadilan. Kedua, menyediakan informasi bagi pekerja yang ingin mendidik diri mereka sendiri tentang Transisi Berkeadilan. Ketiga, panduan ini dapat menjadi alat informasi penting bagi sekutu serikat pekerja—pengurus terpilih, anggota masyarakat, dan mitra koalisi. Terakhir, panduan ini juga dapat memberikan wawasan kepada perusahaan yang memilih untuk melibatkan serikat pekerja secara positif dalam negosiasi kesepakatan Transisi Berkeadilan.

IndustriALL mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pemimpin serikat pekerja dan pakar pekerja di seluruh dunia yang telah menyumbangkan informasi untuk panduan ini, dan kepada Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), yayasan nirlaba Jerman yang didanai oleh pemerintahnya, atas dukungan finansialnya yang besar. .

Konten didasarkan pada masukan dari afiliasi di seluruh dunia, diperoleh melalui percakapan dan komunikasi selama berbulan-bulan, didukung oleh survei mendalam yang dikirim ke semua afiliasi IndustriALL. Selain itu, panduan ini berisi data dari berbagai sumber yang disediakan oleh serikat pekerja, pemerintah, perusahaan dan organisasi masyarakat sipil.

BAGIAN I:

Konteks politik dan ekonomi

Transisi berkeadilan: janji dan kenyataan

Upaya menuju Transisi Berkeadilan berarti menerima kebenaran sentral: transisi yang etis dan memungkinkan untuk Transisi Berkeadilan bagi para pekerja harus memikirkan kembali dan merestrukturisasi hubungan ekonomi dan kekuatan modal yang membawa manusia ke ambang keruntuhan planet. Pandemi Covid-19 dunia, yang lebih lanjut menguak kesenjangan yang dalam antara kaya dan miskin, menyoroiti kegagalan historis sistem ekonomi dunia yang tidak dapat menanggapi krisis perubahan iklim yang sedang berlangsung.

Sebagai federasi serikat pekerja global yang mewakili 50 juta pekerja di sektor pertambangan, energi dan manufaktur, IndustriALL percaya bahwa tanpa rencana Transisi Berkeadilan yang signifikan, komprehensif dan mendapatkan pendanaan di setiap penjuru planet ini, biaya dekarbonisasi akan menjadi sangat besar sekali bagi jutaan pekerja dan masyarakat mereka, dan akan berkontribusi memperluas ketimpangan yang sudah menjadi pakem sejarah dan meningkatkan ketidaksetaraan gender. Masyarakat di setiap penjuru dunia akan layu, karena vitalitas ekonomi tidak berjalan.

Dalam jangka panjang, bagaimanapun, IndustriALL percaya bahwa krisis ini menghadirkan kesempatan yang seharusnya tidak terbuang. Transisi ekonomi bagi pekerja bukanlah hal baru. Sepanjang sejarah, sebuah teknologi baru atau peralihan ekonomi baru telah memaksa perubahan pada pekerja di seluruh dunia, dan masyarakat mereka. Hal ini sering berarti penyesuaian biaya yang tajam yang dilakukan oleh perusahaan yang berupa hilangnya pendapatan atau pergeseran gaya hidup, atau keduanya. Gerakan pekerja global harus melihat perdebatan ini sebagai kesempatan untuk membentuk kembali dan mengubah sifat hubungan ekonomi dan kekuatan modal, meluruskan kembali kekuatan sehingga transisi di masa depan lebih mulus dan diatur oleh, dan untuk kepentingan, pekerja dan masyarakat.

Bagaimana Transisi Berkeadilan didefinisikan?

Transisi Berkeadilan mengacu pada jalur yang adil dan merata menuju masa depan yang berkelanjutan. Transisi Berkeadilan membutuhkan serangkaian program yang akan memberikan masa depan yang optimis bagi semua pekerja, terutama bagi mereka yang berada di industri yang mungkin terpengaruh oleh upaya untuk membatasi gas rumah kaca atau dengan pengenalan teknologi baru. Program Transisi Berkeadilan dimaksudkan sebagai pendekatan yang mencakup semua, fleksibel dan terintegrasi untuk membantu pekerja, keluarga mereka, dan masyarakat mereka. Transisi Berkeadilan membutuhkan penkonsep ulang seluruh sistem ekonomi, tidak hanya menyerahkan

kunci upaya dekarbonisasi kepada perusahaan global yang berusaha untuk terus memaksimalkan keuntungan di atas kepentingan pekerja dan masyarakat mereka. Menginvestasikan jumlah uang yang cukup untuk memastikan pekerjaan dengan upah baik dan kesejahteraan yang baik dan untuk mengubah struktur ekonomi. Pengusaha, pemerintah, dan serikat pekerja harus bekerja sama melalui dialog sosial dan dengan itikad baik untuk memastikan banyak pemberitahuan dan dukungan, pelatihan dan pendidikan, pemindahan tenaga kerja yang terkena dampak, investasi di masyarakat yang terkena dampak, dan penciptaan pekerjaan berkualitas di sektor-sektor baru.

Dalam panduan ini, IndustriALL melakukan pendekatan Transisi Berkeadilan dengan perspektif dua tahap: upaya jangka pendek dan reorganisasi ekonomi jangka panjang. Jangka pendek adalah keadaan darurat mendesak yang diartikulasikan dalam Pakta Glasgow 2021, Perjanjian Paris 2015 dan Konvensi Kerangka Kerja PBB tentang Perubahan Iklim yang akan, jika diupayakan secara global, berarti transisi besar-besaran bagi jutaan pekerja. Transisi Berkeadilan adalah sebuah proses yang harus direncanakan dengan baik, diatur dan dilaksanakan sepenuhnya berdasarkan batas-batas negara. Emisi karbon tidak menghormati batas-batas tersebut, begitu pula perusahaan yang, selama beberapa dekade, telah memindahkan produksi didasarkan atas upaya mencari upah serendah mungkin.

Perjanjian akan melibatkan serikat pekerja, pemerintah dan perusahaan. Jadi, akan sangat membantu, karena serikat pekerja mengumpulkan informasi di bawah ini, untuk merujuk pada Panduan Transisi Berkeadilan dari Organisasi Perburuhan Internasional (ILO)¹. Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) adalah sebuah badan PBB yang mandatnya adalah untuk memajukan keadilan sosial dan ekonomi melalui penetapan standar perburuhan internasional. Pedoman ILO bertumpu pada empat pilar Agenda Pekerjaan yang Layak—dialog sosial, perlindungan sosial, hak-hak di tempat kerja dan pekerjaan—dan menjelaskan prinsip-prinsip khusus ekonomi berkelanjutan secara lingkungan yang dibangun di atas program Transisi Berkeadilan yang dapat menjadi pendorong kuat penciptaan lapangan kerja, peningkatan (upgrade) pekerjaan, keadilan sosial dan pengentasan kemiskinan.

Dengan demikian, Transisi Berkeadilan bertumpu pada empat pilar:

- Mengantisipasi perubahan untuk memastikan transisi yang teratur
- Kebijakan industri berkelanjutan
- Program dukungan sosial yang kuat
- Program penyesuaian tenaga kerja yang kreatif dan berpusat pada pekerja

¹"Pedoman untuk transisi berkeadilan menuju ekonomi dan masyarakat yang ramah lingkungan untuk semua" (ILO, 2015) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf

Prinsip-prinsip utama Transisi Berkeadilan

Lima prinsip utama untuk Transisi Berkeadilan yang transformasional mendukung panduan ini. Prinsip-prinsipnya bersifat global, dengan mengakui bahwa akan ada pertimbangan sektor/nasional/perusahaan yang berbeda.

- **Transisi Berkeadilan dengan standar tinggi:** Kami mengejar Transisi Berkeadilan dengan standar tinggi yang transformatif yang memastikan pekerjaan berkualitas untuk semua pekerja yang terpengaruh oleh dekarbonisasi. Masyarakat harus dibiayai secara memadai untuk mendorong penciptaan lapangan kerja yang akan menguntungkan laki-laki dan perempuan secara setara, mendukung pembangunan ekonomi dan menutupi sepenuhnya setiap penurunan basis pajak atau kerugian lain terhadap pendapatan yang disebabkan oleh dekarbonisasi. Proses Transisi Berkeadilan dari dekarbonisasi harus menjadi kendaraan untuk mengubah hubungan ekonomi antara modal dan pekerja, serta mengarah pada transformasi masyarakat yang luas yang, antara lain, menghasilkan pembangkitan energi yang adil dan berkelanjutan. Kerangka kerja global dan nasional terkait antisipasi dan pengelolaan perubahan juga penting untuk Transisi Berkeadilan standar tinggi untuk menghindari kesenjangan industri dan pekerjaan temporer dalam transisi, serta untuk mengetahui dan mengintegrasikan semua perencanaan sosial, industri dan tenaga kerja dalam pengembangannya.
- **Penciptaan pekerjaan yang layak:** Kita harus membuat tuntutan bahwa, di mana pekerjaan baru diciptakan, harus ada jaminan untuk memastikan upah dari posisi yang diberikan sebelum dekarbonisasi atau/dan pengenalan teknologi baru harus setara, pada saat yang sama, menawarkan pekerjaan yang layak yang bukan pekerjaan rentan (prekarius), pekerjaan tidak tetap. Pekerja yang penggantian upahnya tidak sesuai dengan pendapatan mereka saat ini tidak akan dapat membelanjakan atau memenuhi tagihan bulanan, sehingga mengurangi permintaan barang dan jasa secara keseluruhan, yang akan melemahkan vitalitas ekonomi. Kemungkinan lain adalah gagasan tentang upah minimum hijau global dan pengurangan jam kerja di mana masyarakat membayangkan ulang tenaga kerja dalam perekonomian di masa depan.
- **Dialog sosial:** Kami menuntut proses dialog sosial tripartit Transisi Berkeadilan yang melibatkan pemerintah, pekerja dan organisasi kami, serta pengusaha untuk merundingkan rencana yang mengikat – undang-undang, peraturan, investasi, dan program – untuk Transisi Berkeadilan bagi pekerja. Kami menuntut diskusi tripartit ini dilakukan di tingkat perusahaan, lokal, nasional, regional, dan global. Secara paralel, kita menuntut pemerintah untuk membentuk satuan tugas / komisi / meja bundar Transisi Berkeadilan multi-stakeholder terkait perubahan struktural dan pekerjaan yang dibentuk dan didanai dengan benar. Badan-badan ini dapat menciptakan konsensus sosial dan memberikan masukan penting untuk rencana Transisi Berkeadilan. Untuk memastikan komitmen dan kemajuan yang nyata, rencana Transisi Berkeadilan harus diintegrasikan ke dalam perjanjian perdagangan yang ada, yang harus mengalami perubahan signifikan yang secara langsung mempengaruhi dekarbonisasi, termasuk, namun tidak terbatas pada, menghilangkan ketentuan berbahaya seperti mekanisme arbitrase internasional yang memungkinkan perusahaan untuk menuntut pemerintah yang mencari cara untuk mengatur ketentuan perubahan iklim serta aspek-aspek yang memperluas hak perusahaan dalam energi dan ekonomi digital yang sedang berkembang. Kerangka kerja global dan nasional tentang antisipasi dan pengelolaan perubahan diperlukan untuk membahas dengan seksama dialog sosial untuk menghindari kesenjangan sementara industri dan pekerjaan dalam transisi, serta untuk mengetahui dan mengintegrasikan semua perencanaan sosial, industri dan tenaga kerja dalam pengembangannya.
- **Institusi permanen untuk memastikan Transisi Berkeadilan:** Kami menuntut dibentuknya institusi permanen (observatorium nasional, meja bundar permanen, atau sejenisnya) untuk memastikan Transisi Berkeadilan bagi semua pekerja yang terkena dampak. Lembaga tripartit mengembangkan proyek dan program Transisi Berkeadilan yang didukung oleh dana Transisi Berkeadilan dunia seperti Dana Investasi Iklim. Dana Transisi Berkeadilan dunia dapat dibiayai oleh kombinasi sumber potensial termasuk kontribusi tahunan dari negara-negara terkaya dan target pajak karbon global yang didedikasikan khusus untuk Transisi Berkeadilan pekerja dan memberikan dukungan untuk Negara-negara Tertinggal (LDC).
- **Energi yang terjangkau untuk semua:** Kami menuntut kebijakan energi yang melayani Transisi Berkeadilan melalui kerangka legislatif dan peraturan untuk mendukung kohesi sosial, perlakuan yang sama, perlindungan lingkungan, dan akses yang lebih baik dengan biaya yang terjangkau sehubungan dengan meningkatnya jumlah rumah tangga yang terkena dampak kemiskinan energi, terutama di dunia selatan. Kebijakan energi progresif perlu dikembangkan dan harus sepenuhnya mempertimbangkan kepentingan pekerja karena mereka menghadapi perubahan cepat dalam kebijakan dan struktur energi nasional untuk mengatasi perubahan iklim, dan untuk beradaptasi dengan teknologi baru yang secara substansial mengubah keterampilan dan kualifikasi yang dibutuhkan pekerja energi.

Lanskap saat ini

Di negara-negara maju di dunia Utara, jutaan pekerja berisiko kehilangan pekerjaan bergaji layak di industri mulai dari produksi bahan bakar fosil hingga manufaktur mobil dan baja, hingga transportasi. Di dunia Selatan, di mana puluhan juta orang berusaha bertahan hidup dengan pendapatan miskin (berpenghasilan namun tetap miskin), perubahan iklim bisa berarti kenyataan yang lebih keras. Dunia Selatan sudah menanggung beban peristiwa cuaca buruk, kenaikan suhu dan tergusur — dan kemiskinan ekstrem membuat orang-orang di dunia Selatan semakin sulit untuk mengatasinya. Selain kehilangan pekerjaan, dekarbonisasi akan berarti biaya energi yang berpotensi lebih mahal dalam jangka pendek karena sumber energi yang lebih kotor, tetapi seringkali lebih murah, diganti dengan sumber energi hijau, yang biayanya akan menurun di masa depan.

Karena banyak dari krisis ekonomi yang dihadapi pekerja saat ini adalah akibat langsung dari langkah-langkah penghematan keuangan yang diberlakukan oleh pemerintah neoliberal, Transisi Berkeadilan harus dikaitkan dengan krisis ekonomi dan sosial lainnya, dan menghasilkan solusi sistemik yang komprehensif. Negara-negara yang terseret oleh beban utang yang berat—beban yang ditanggung selama beberapa dekade melalui lembaga keuangan multilateral seperti Dana Moneter Internasional (IMF) dan Bank Dunia serta pemerintah Eropa dan AS—tidak memiliki ketahanan fiskal untuk menanggung pendapatan Transisi Berkeadilan bagi pekerja industri. Di tempat-tempat di mana serikat pekerja diserang dan undang-undang perburuhan tidak menyediakan lingkungan yang ramah bagi orang-orang untuk bergabung dengan serikat pekerja secara bebas, pekerja tidak memiliki pengaruh untuk menuntut kursi di meja perundingan Transisi Berkeadilan. Akhirnya, dalam arti luas, rencana Transisi Berkeadilan harus mencakup masyarakat yang mencari alternatif karena tambang, pembangkit listrik atau fasilitas industri yang ditutup.

Agenda transformasional juga akan membangun koalisi masyarakat yang lebih kuat untuk mengatasi perubahan iklim. Saat ini, diskusi dekarbonisasi terlalu sering memecah belah masyarakat—dalam beberapa kasus, serikat pekerja, mewakili anggota yang takut akan mata pencaharian mereka, akan memilih untuk menerima proyek jangka pendek yang tidak hanya tidak memiliki pendanaan atau rencana Transisi Berkeadilan, tetapi juga mengadu domba pekerja dengan perjuangan perubahan iklim yang dapat memecah-belah masyarakat. Dalam kasus lain, pendekatan berwawasan ke depan oleh serikat pekerja mungkin membayangkan penutupan tambang secara bertahap atau pengurangan pekerjaan karena pabrik mobil memperkenalkan lebih banyak otomatisasi dengan menyertakan rencana Transisi Berkeadilan—namun masyarakat sekitar mungkin takut akan berakhirnya pekerjaan pertambangan yang mendukung bisnis tambahan dan menyediakan bahan bakar untuk pembangkit listrik lokal.



Meskipun beralih ke sumber energi berkelanjutan sudah sangat penting, namun tidak akan, dengan sendirinya membuat sama tingkat konsumsi energi global. Saat ini, sebagian besar sistem energi sangat terpusat, dan sering dimonopoli, dan dimiliki oleh perusahaan multinasional. Ke depan, akses terhadap listrik yang dihasilkan secara meningkat melalui panel surya di atap dan instalasi energi angin pantai - akan semakin menyerukan hak demokratis yang luas untuk membangun lebih banyak sumber energi yang dimiliki masyarakat untuk menahan energi pada harga lokal yang terjangkau. Untuk menyesuaikan paradigma semacam itu berarti menasionalisasi porsi besar dari industri hijau yang sedang muncul - dan tujuan tersebut harus dikejar sekarang. Di Afrika Selatan, misalnya, serikat pekerja sudah melakukan transformasi sistem energi menjadi sebuah komponen kunci dari dialog Transisi Berkeadilan, dan usaha tersebut harus diperluas secara global. Seperti yang dijelaskan oleh laporan Labour Research Service 2020 untuk IndustriALL, kurangnya energi yang tersedia dan terjangkau menimbulkan tantangan harian dan ancaman serius ke semua pekerja, terutama perempuan: "Istilah kemiskinan energi umumnya digunakan untuk menggambarkan rumah tangga tanpa akses fisik ke energi, yang tidak mampu membeli energi atau yang tidak memiliki akses ke layanan energi modern seperti fasilitas memasak bersih...Perempuan sangat rentan dalam hal ini karena mereka sering menjadi pihak yang bertanggung jawab atas tugas-tugas rumah tangga. Sesuatu yang sederhana seperti ketel listrik dapat membebaskan waktu bagi seorang perempuan untuk fokus pada aktivitas lain. Tanpa adanya jaringan listrik dan peralatan modern, rumah tangga miskin harus memanfaatkan sumber energi seperti arang, kayu bakar, lilin, dan minyak tanah. Akibatnya, mereka harus membayar 20 kali lebih banyak per unit listrik daripada rumah tangga yang terhubung ke jaringan listrik." Memang, mengingat bahwa batubara dan minyak sangat mahal, investasi di ladang angin dan panel surya akan membuat produksi listrik untuk masyarakat miskin dan berpenghasilan rendah lebih mudah dan lebih murah di negara-negara Dunia Selatan.

Banyak kerangka kerja Transisi Berkeadilan hari ini, bahkan yang terbaik, masih sangat sedikit intervensinya, masih jauh dari investasi keuangan yang dibutuhkan untuk mendukung jutaan pekerja dan masyarakat mereka dengan mengubah sifat pekerjaan. Ketika sampai pada Transisi Berkeadilan, CEO-CEO perusahaan telah menggunakan strategi “berpacu dengan waktu” untuk memastikan keuntungan maksimal - dan menunda sebisa mungkin masa depan terkait langkah-langkah dan penundaan dekarbonisasi, mengesampingkan atau memblokir negosiasi terkait masa depan pekerja, yang mungkin memerlukan komitmen korporasi untuk mendanai pendapatan, pensiun dan pelatihan ulang yang efektif. Agenda korporasi untuk menolak pekerja mendapatkan masa depan yang adil telah dibantu oleh pemerintah nasional yang secara singkat mengubah dana Transisi Berkeadilan atau, yang lebih umum, sepenuhnya mengabaikan masalah ini.

Saat serikat pekerja mempertimbangkan kampanye Transisi Berkeadilan, pertimbangkan contoh dan fakta berikut:

- Di Eropa saja, Transisi berkeadilan secara langsung akan berdampak pada 20-25 juta pekerja di industri, yang memiliki rentang dari penambangan dan eksplorasi kuari hingga pembuatan barang seperti bahan kimia, plastik, karet, kertas dan mesin². Ini merupakan baseline (pangkalan data awal) karena angka tersebut masih belum termasuk kerja terkait di industri pendukung seperti transportasi yang akan secara dramatis dibentuk ulang oleh dekarbonisasi. Sementara Jerman telah mengalokasikan € 40 miliar selama sepuluh tahun untuk Transisi berkeadilan buat tambang batu bara Timur dan Baratnya, seluruh anggaran Uni Eropa, perbandingannya, ada di angka € 17 miliar untuk semua cabang yang dipengaruhi oleh dekarbonisasi, hampir memastikan negara-negara yang paling miskin di Eropa-seperti Polandia yang bergantung pada pertambangan - tidak akan memiliki sumber daya untuk menjalankan Transisi Berkeadilan yang efektif. € 17 miliar tidak cukup dan dana lain, misalnya dari EIB dan EBRD, tidak akan sama kondisinya.
- Di Brasil, negara berpenduduk ke-enam yang paling banyak di dunia, tidak ada masukan dari pekerja atau serikat pekerja dalam agenda perubahan iklim, yang sepenuhnya dibentuk oleh pemerintah neoliberal, konservatif pasar bebas.
- Di India, rumah dari 1,4 miliar orang dan perusahaan pertambangan batubara terbesar di dunia – Coal India Ltd -- sampai 20 juta orang terhubung, dari fesyen hingga tambang batu bara - Namun, pemerintah justru mengumumkan rencana untuk meningkatkan penambangan batubara secara substansial (menjadi lebih dari satu miliar metrik ton per tahun) dan telah mengabaikan dialog apapun dengan serikat pekerja atau perwakilan masyarakat lainnya terkait Transisi Berkeadilan.
- Di Amerika Utara, sektor minyak dan gas Kanada menafkahi lebih dari 400.000 pekerjaan rantai pasokan langsung dan terkait -- sepertiga sampai separuhnya akan akan hilang karena otomasi pada tahun 2040.³ Dekarbonisasi perubahan iklim akan memperbesar hilangnya pekerjaan, sampai setengah dari pekerjaan akan hilang pada tahun 2030. Dan meskipun dialog Transisi Berkeadilan telah dilakukan, lengkap dengan forum masyarakat dan laporan, negara ini masih belum menyusun rencana Transisi Berkeadilan spesifik dengan komitmen pendanaan yang kuat.
- Di bagian luas wilayah negara-negara yang membentang dari Eropa di seluruh Negara-Negara Persemakmuran Independen (CIS), dan Timur Tengah, perang saudara, krisis ekonomi endemis dan pemerintah otoriter mengabaikan Transisi Berkeadilan karena pekerja, dan serikat pekerja mereka, masih harus menanggapi beberapa masalah yang mendesak.
- Jelas bahwa perusahaan multinasional yang besar merangkul dan menerima transisi energi sebagai jalur menuju keuntungan di masa depan. Namun, Transisi Berkeadilan sama sekali tidak ada dalam rencana karena, dalam sistem ekonomi, pekerja dan masyarakat saat ini adalah aset sekali pakai.
- Kesadaran akan transformasi gas alam untuk pemanasan (misalnya, di industri kimia, kaca dan keramik) ke energi terbarukan dan / atau hidrogen hijau sudah diketahui, namun proyek riil awal harus dimulai.



Chevron, misalnya, membranding dirinya sendiri sebagai perusahaan energi manusia, namun dalam laporan tanggal 20 Oktober 2021 berjudul “Ketangguhan terhadap Perubahan Iklim: memajukan masa depan karbon yang lebih rendah” Tidak ada pertimbangan bagaimana perusahaan-perusahaan terbesar dan perusahaan gas terbesar ke-7 di dunia¹ dan perusahaan global terbesar ke-271 ini -- berencana menangani dampak keputusannya pada 48.000 pekerjaanya atau masyarakat di mana Chevron melakukan bisnis. 1

² https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Business_economy_by_sector_-_NACE_Rev._2

³ https://www.usw.ca/documents/21-30-JobsTransitionReport_v4.pdf

Saat kita mensurvei perdebatan Transisi Berkeadilan saat ini, ada kesenjangan besar antara pendanaan yang dijanjikan dibandingkan realitas dari apa yang dibutuhkan. Misalnya, laporan Komisi Batubara Januari 2019 Jerman, “Pertumbuhan, Perubahan Struktural dan Pekerjaan” meminta komitmen € 40 miliar. Namun komitmen € 40 miliar ini relatif kecil: analisis Boston Consulting Group tentang rencana perubahan iklim Jerman menetapkan bahwa, “dibandingkan dengan skenario tanpa fokus pengurangan emisi tambahan, jalur iklim yang dijelaskan membutuhkan investasi tambahan sebesar €1,5 triliun hingga 2,3 triliun pada tahun 2050, termasuk sekitar € 530 miliar untuk upaya yang ada dalam jalur kebijakan saat ini. “

Upaya untuk bergulat dengan bergesernya dari dekarbonisasi juga memerlukan penilaian jujur dari solidaritas serikat pekerja global. Jika serikat pekerja tidak bekerja secara berdampingan, hampir yakin bahwa pekerjaan hijau yang dijanjikan akan mengikuti buku permainan perusahaan saat ini yang mencari upah rendah, pekerjaan tidak aman dan tempat-tempat di mana serikat pekerja lemah - yang telah terjadi di industri produksi panel surya yang sekarang terletak di Cina. Namun, melihat pernyataan-pernyataan masa lalu yang dikeluarkan hampir setiap hari untuk menyerukan solidaritas, kebenarannya adalah bahwa, di setiap negara, serikat pekerja pertama-tama masih memusatkan pada kepentingan anggotanya sendiri, dan pemimpin serikat dipilih untuk berjuang, dan melindungi mata pencaharian dari anggota mereka sendiri. Gerakan buruh global perlu memikirkan cara yang paling efektif dan jujur untuk melawan respons global dan bertindak atas kepentingan anggotanya, sementara juga memperjuangkan semua pekerja dan terbuka mengenai keterbatasan tindakan karena, antara lain tantangan, kurangnya sumber daya untuk mengusung kampanye yang berkelanjutan, perbedaan lingkungan politik dan variasi signifikan dalam hak berunding bersama dan kekuatan serikat.

Pandangan dari afiliasi IndustriALL: survei global Transisi Berkeadilan

IndustriALL memulai sebuah survei global tentang afiliasinya untuk menentukan status Transisi Berkeadilan. Survei tersebut mencerminkan spektrum penuh dari negara-negara berpendapatan rendah ke negara-negara berpenghasilan tinggi di seluruh dunia. Sementara 52 persen tanggapan berasal dari serikat pekerja di sektor penghasil energi langsung (minyak, gas, listrik dan nuklir), serikat pekerja yang merespons juga memiliki anggota di berbagai industri yang kemungkinan mengalami transformasi akibat dekarbonisasi, termasuk otomotif, kedirgantaraan, elektronik, pembuatan kapal, logam dasar, kimia, farmasi, pertambangan, kaca, semen, pulp dan kertas, karet, ban, dan tekstil.

Sementara mayoritas kecil responden (58 persen) mengatakan kepada IndustriALL bahwa proses Transisi Berkeadilan telah dimulai, hanya 12 persen yang melaporkan bahwa proses tersebut menghasilkan

komitmen akhir dari sisi pemerintah dan / atau perusahaan. Minoritas besar - 42 persen – serikat pekerja, menyatakan bahwa diskusi Transisi Berkeadilan tidak ada di negara mereka meskipun hanya sekedar konsep dasar, menunjukkan dua faktor utama: Negara ini dalam krisis politik dan / atau ekonomi.

Ketika ditanya berapa banyak uang yang telah dikomitmenkan pada upaya Transisi Berkeadilan, hampir 70 persen mematok angka € 1 miliar - jumlah terendah dalam pilihan survei, yang mungkin berarti, berdasarkan pada tingkat arah data survei keseluruhan, bahwa banyak negara berkomitmen kurang dari € 1 miliar - yang cukup sebagai investasi dan komitmen selama 30 tahun, paling tinggi, hanya segelintir pabrik berukuran sedang dan masyarakat mereka.

Dimana uangnya?

Saat serikat pekerja melakukan pendekatan dengan mempertimbangkan rencana Transisi Berkeadilan, penting untuk mengajukan pertanyaan menyelidik tentang dukungan keuangan yang dijanjikan bagi pekerja. Bantuan perubahan iklim yang dijanjikan cukup sering tidak pernah terwujud atau terwujud namun pada tingkat yang menyusut; kita tahu dari data baru-baru ini bahwa negara-negara terkaya telah melanggar janji untuk memberikan US\$100 miliar per tahun—sebuah angka yang secara acak dimunculkan dalam upaya mengatasi adaptasi perubahan iklim—untuk negara-negara berkembang pada tahun 2020, memindahkan pos tujuan tersebut ke tahun 2024. Selain itu, uang yang diberikan dalam bentuk bantuan terkait perubahan iklim terlalu sering bukanlah hibah tetapi pinjaman yang hanya menenggelamkan suatu negara, dan rakyatnya, lebih dalam ke dalam utang.

Transisi Berkeadilan akan jauh dari harapan jika merujuk pada masa lalu sebagai template untuk masa depan: tidak cukup uang, uang gagal dikirim, ada penggambaran yang salah tentang uang yang ditargetkan secara langsung untuk upaya Transisi Berkeadilan, uang yang gagal mendukung perempuan, dan akhirnya, uang yang memborgol negara yang membuatnya tenggelam lebih dalam ke pusaran bermasalah ekonomi.

Untuk mencapai standar tinggi Transisi Berkeadilan, kita perlu memiliki skema keuangan global yang cukup. Salah satu idenya bisa dengan menciptakan dana Transisi Berkeadilan internasional dunia, yang bisa kita sebut Transisi Berkeadilan Untuk Semua (TBUS). Dana ini dapat dijalankan oleh organisasi multi-lateral baru dengan tingkat kewenangan yang sama dengan Organisasi Perdagangan Dunia, diratifikasi dengan perjanjian yang dirundingkan dan ditandatangani, dengan kewenangan penegakan hukum namun diarahkan bersama oleh perwakilan beragam dari organisasi-organisasi serikat pekerja dan tokoh-tokoh masyarakat. TBUS dapat dibiayai oleh kombinasi sumber pendanaan potensial termasuk kontribusi tahunan dari negara-negara terkaya dan pajak karbon global yang ditargetkan secara spesifik untuk Transisi Berkeadilan pekerja dan memberikan dukungan untuk LDCs (Negara paling terbelakang).

TBUS dapat diarahkan bersama oleh perwakilan-perwakilan organisasi serikat pekerja dari dunia Utara dan Selatan dengan representasi gender yang setara. TBUS dapat mengatur pembagian dana Transisi Berkeadilan untuk mencapai tujuan standar tinggi dari transisi dengan prioritas yang diberikan kepada negara-negara berpenghasilan rendah. TBUS juga dapat mengatur, dan menyesuaikan setiap tahun, upah minimum hijau global – yang ditetapkan sesuai dengan biaya komponen hidup layak (KHL) untuk meningkatkan pendapatan upah dari semua anggota masyarakat. Uang tersebut hanya akan dibagikan ke negara-negara yang mematuhi, atau mengadopsi, komitmen upah layak dan hak berserikat dan berunding bersama secara penuh dan ditegakkan (termasuk kepatuhan terhadap konvensi inti ILO), sehingga memberikan manfaat ekonomi transformatif jangka panjang.



Kanada mungkin merupakan kenari di tambang batubara karena relatif makmur, adalah “salah satu produsen dan eksportir energi terbesar di dunia dan merupakan satu dari enam produsen dan eksportir minyak mentah, uranium, listrik, dan gas alam,” namun, pekerjaan langsung di sektor bahan bakar fosil terus menurun dan, pada tahun 2019, menyumbang di bawah satu persen dari total pekerjaan di perekonomian negara tersebut. Di luar, Kanada mungkin tampak ramah untuk serikat pekerja. Namun, upah industri bahan bakar fosil telah menyusut, sebagian besar karena pengusaha memotong upah, melakukan alih daya pekerjaan dan sulit dalam perundingan; Empat dari lima industri bahan bakar fosil - minyak dan gas, jasa pertambangan, utilitas listrik dan produk penyulingan minyak bumi - telah menyaksikan penurunan upah kumulatif riil antara 4,1-14,7 persen antara 2014-2019.¹

Upaya Transisi Berkeadilan tidak akan menjadi beban keuangan yang berat untuk Kanada. Menurut Jim Stanford-Derek ekonom senior di Unifor, serikat sektor swasta terbesar di Kanada - dari 160.000 pekerjaan langsung di industri bahan bakar fosil, lebih dari separuh pekerja berusia lebih dari 40 tahun dan akan pensiun dalam dua puluh sampai tiga puluh tahun ke depan, membuat mereka memenuhi syarat untuk mendapatkan dana pensiun pribadi, skema tunjangan hari tua Kanada dan program pensiun nasional. Dengan demikian, Stanford menghitung bahwa untuk pekerja minyak dan gas saja, biayanya akan cukup kecil - sekitar satu miliar dolar Kanada per tahun untuk menghilangkan secara bertahap 8.000 pekerjaan setiap tahunnya.¹¹

Namun, kemajuan yang sangat sedikit telah dibuat sejak Satuan Tugas Pemerintah 2018 pada Transisi Berkeadilan bagi pekerja Pembangkit Listrik Batubara Kanada dan Masyarakat.¹ Tantangan semakin parah dengan kurangnya data rinci tentang pasar tenaga kerja masa depan yang membuat hampir tidak mungkin untuk membuat struktur strategi pekerjaan bagi pekerja muda, berusia dua puluh sampai empat puluh tahun, yang akan ditinggalkan merana kedinginan dengan keterampilan dasar namun tidak ada saluran untuk ke mana harus mencari pekerjaan.

Dimana pekerjaannya?

Saat serikat pekerja mempertimbangkan kampanye Transisi Berkeadilan, bagian dari persoalan adalah kerangka kerja yang menawarkan janji pekerjaan di industri hijau sebagai pengganti pekerjaan yang dieliminasi melalui dekarbonisasi. Para pendukung pekerja telah mengumpulkan tuntutan rinci, ditata dalam proposal tertentu, untuk jutaan pekerjaan. Badan Energi Terbarukan Internasional memproyeksikannya bahwa pada tahun 2050 akan ada 43 juta pekerjaan di sektor energi terbarukan, dari total 122 juta pekerjaan sektor energi di dunia.

Di dalam kelompok korporasi di seluruh dunia, para eksekutif sedang membuat penilaian akan ke mana dalam menempatkan pabrik masa depan dan industri dan lapangan kerja hijau. Tanpa tekanan perlawanan dari serikat pekerja dan koalisi aliansinya, keputusan tersebut akan didorong oleh serangkaian hal yang sama dari tiga kalkulasi keuntungan yang membentuk perilaku pasar dalam lanskap ekonomi saat ini: bagaimana dapat menyediakan rantai yang paling efisien, dimana biaya tenaga kerja yang terendah dan dimana lingkungan politik dan peraturan paling ramah terhadap perusahaan, yang berarti bebas dari serikat pekerja dan pemberdayaan masyarakat. Berbeda dengan agenda korporasi, serikat pekerja harus menuntut adanya Transisi Berkeadilan di tempat-tempat kerja dan pekerjaan-pekerjaan baru yang ada di dekat masyarakat-masyarakat yang terkena dampak.

Selain itu, serikat pekerja harus memperhatikan ketidaksetaraan gender yang ada dalam pekerjaan sektor energi saat ini serta pekerjaan masa depan. Badan Energi Terbarukan Internasional juga menetapkan bahwa “perempuan berkontribusi hanya 32% dari keseluruhan angkatan kerja energi terbarukan dan 21% dari tenaga kerja angin” dan hanya 28 persen dari keseluruhan pekerjaan energi terbarukan dalam sains, teknologi, teknik dan matematika. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan tetap kurang terwakili di pekerjaan-pekerjaan masa depan.⁴

Dengan demikian, serikat pekerja dan pendukung pekerja harus jujur bahwa pekerja terkait masa depan yang disebut Pekerjaan Hijau - baik jenis pekerjaan dan keterampilan yang dibutuhkan, dan jumlah pekerjaan yang diharapkan relatif terhadap proyeksi pekerjaan yang hilang. Sebagai makalah diskusi dari jaringan energi sub-Sahara Afrika, Kawasan SSA, telah mencatat, “pekerjaan yang diciptakan di sektor energi terbarukan di kawasan SSA, misalnya, di sektor biofuel, limbah, dan daur ulang seringkali kotor dan berbahaya, menyebabkan kerusakan yang signifikan terhadap kesehatan manusia. Pekerjaan di industri ini juga cenderung rentan, tidak terlindungi, tanpa jaminan sosial dan dengan upah rendah di bawah garis kemiskinan, dengan “upah miskin”. Tanpa memasukkan aspek kerja layak, pekerjaan yang dibuat di sektor energi terbarukan hanya akan mengabadikan kemiskinan daripada membuat pekerja terangkat dari kemiskinan.”⁵

⁴“ENERGI TERBARUKAN DAN PEKERJAAN – TINJAUAN TAHUNAN 2021” (Badan Energi Terbarukan Internasional, ILO, 2021) <https://www.irena.org/publications/2021/Oct/Renewable-Energy-and-Jobs-Annual-Review-2021>

⁵“Menciptakan kesadaran di antara afiliasi IndustriALL Sub-Sahara Afrika dan menyusun tuntutan kebijakan untuk bauran energi yang berkelanjutan” (IndustriALL Resource Paper), <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/suedafrika/16974.pdf>

Tantangan ini tidak terbatas pada kawasan sub-Sahara Afrika. Di setiap kawasan di mana hak serikat lemah dan undang-undang perundingan bersama terkikis, masa depan semua pekerjaan – tidak hanya pekerjaan hijau -mengisyaratkan akan adanya upah lebih rendah, lebih sedikit kesejahteraan dan keamanan kerja yang tidak stabil.

Selain itu, pembahasan tentang pekerjaan baru sering terjadi tanpa mempertimbangkan elemen kunci: orang-orang dan masyarakat di mana mereka tinggal. Sebuah laporan Transisi Berkeadilan di Inggris Raya mencerminkan tantangan bagi pekerja di seluruh dunia: “Pekerjaan-pekerjaan sektor terbarukan mungkin tidak lagi berada di dekat pekerjaan yang hilang di tempat-tempat kerja berbahan bakar batubara ... Orang-orang mungkin akan kesulitan untuk pindah tempat, karena enggan untuk melakukan perjalanan ke sana atau tidak ingin melakukannya (karena komitmen keluarga) atau mungkin merasa sulit mengakses pelatihan yang

dibutuhkan untuk mendapatkan pekerjaan di industri dengan pertumbuhan pekerjaan yang kuat.”⁶

Faktanya, rencana Transisi Berkeadilan yang berani tidak dapat hanya sekedar menyertakan skema pensiun dini dan kursus pelatihan untuk pekerjaan baru bagi pekerja yang tergeser. Hampir setiap masyarakat di mana pekerjaan berada dalam risiko akan membutuhkan investasi infrastruktur baru demi merangsang investasi pada tempat-tempat kerja dan pekerjaan baru. Pekerjaan masa depan seperti itu akan menjadi tempat bagi orang dewasa yang bekerja di masa depan yang, kemudian, ingin terus mendiami kota dan wilayah yang selalu sibuk dan padat penduduk, tidak meninggalkan daerahnya untuk mencari pekerjaan di tempat lain dan, dengan demikian, meninggalkan seluruh wilayah dengan para penduduknya yang menua dan infrastruktur yang sekarat.



Ladang Angin Dogger Bank, yang terletak 80 mil dari pantai timur laut Inggris, adalah contoh tidak hanya tentang janji manis dari pekerjaan hijau, namun merupakan studi utama dalam terkikisnya hak pekerja dan sumber daya masyarakat secara umum berdasarkan kedok dekarbonisasi. Sementara laporan pers, didikte oleh pemerintah konservatif dan propaganda perusahaan, telah menggaungkan 2.000 pekerjaan masa depan terkait dengan Dogger Bank akan diciptakan di zona South Bank dari tempat kerja pelabuhan bebas bea Teesworks, sebagian besar pekerjaan tersebut telah dikirim ke luar negeri, mengabaikan masyarakat setempat dan rantai pasokan lokal yang mendapatkan suplai dari usaha-usaha kecil menengah: Kabel akan diproduksi oleh perusahaan jasa minyak multinasional Italia perusahaan Saipem dan Belgia Jan De Nul (yang mengkhususkan diri dalam pengembangan lepas pantai, laut, sipil, lingkungan dan pengembangan proyek); Pembuatan kabel akan dilakukan oleh NKT Yunani; Fabrikasi pisau telah dikirim ke Smulders Belgia dan SIF Polandia; Sub-sub stasiun akan disatukan oleh General Electric di Norwegia; Dan, akhirnya, pembuatan nacelles (yang merupakan rumah komponen turbin angin, termasuk generator, gearbox, dan drive train) akan dilakukan di Prancis.

Tentu saja, proyek Dogger Bank akan menciptakan beberapa pekerjaan di berbagai negara-dan itu adalah berita gembira bagi orang-orang di sana jika mereka dipekerjakan dengan upah yang layak. Namun, tetap ada bahaya akan adanya aksi pertunjukan sulap perusahaan dan pemerintah: seolah terus menyanjung anugerah adanya pekerjaan hijau, dan juga dalam keterlibatan dengan Transisi Berkeadilan, namun mereka melakukan sebaliknya, dengan terus mengumbar janji ke khalayak yang berbeda.

Selain itu, pekerjaan ini terjadi di dalam sebuah pelabuhan bebas bea, yang merupakan kawasan khusus di mana bisnis dapat mengimpor komponen atau bahan baku, dan barang pabrik, namun hanya membayar tarif saat produk akhir memasuki Inggris Raya - dan terhindar dari tarif jika barangnya diekspor ke luar negeri tanpa memasuki Inggris Raya. Perusahaan yang melakukan bisnis di dalam pelabuhan bebas bea mendapatkan lima tahun bebas tarif dan terhindar dari membayar asuransi nasional selama lima tahun. Ancaman yang lebih dalam adalah terhadap kekuatan serikat pekerja: perusahaan-perusahaan mulai melakukan relokasi ke pelabuhan bebas bea untuk menyunat persyaratan dan ketentuan perundingan bersama, dan tidak perlu mematuhi peraturan kesehatan dan keselamatan dan lingkungan kerja.

⁶ “Transisi Berkeadilan? Mengelola tantangan teknologi, perdagangan, perubahan iklim, dan COVID-19” (Coats, Desember 2020) <https://community-tu.org/wp-content/uploads/2021/02/Just-Transition-Report.pdf>

Politik itu penting: pemerintah konservatif, anti-serikat mengubur Transisi Berkeadilan

Kemampuan ekonomi saja tidak bisa menentukan apakah Transisi berkeadilan akan ada. Lebih sering daripada tidak, ideologi politik mendikte apakah Transisi berkeadilan dapat melampaui tahapan yang terbatas. Dalam banyak keadaan, Transisi berkeadilan juga digunakan sebagai dalih untuk restrukturisasi, privatisasi dan tenaga kerja tanpa serikat.

Mempertimbangkan dua negara terpadat di planet ini, Brasil dan India, dengan 1,6 miliar orang jika digabungkan-hampir seperlima dari penduduk planet ini. Kedua negara memiliki jumlah pekerja yang signifikan dalam bahan bakar fosil dan industri terkait yang akan rentan terhadap dekarbonisasi; Di Brasil hampir satu juta pekerja bekerja secara langsung di minyak bumi dan penyulingan, baja dan aluminium dan industri otomotif sementara di India 900.000 pekerja permanen dan kontrak dapat ditemukan di berbagai industri, dari batu bara hingga bahan kimia sampai baja. Namun, di kedua negara tersebut, upaya Transisi Berkeadilan sudah mati sebelum terlahir.

Di Brasil, pemimpin serikat pekerja melaporkan bahwa pengusaha dan pemerintah sepenuhnya terfokus pada solusi pasar bebas yang ditujukan untuk mengekstraksi sebanyak mungkin dari operasi bahan bakar fosil yang ada, serta strategi untuk menemukan teknologi masa depan tanpa karbon di negara ini. Pada saat yang sama, serikat pekerja, akademisi, partai politik oposisi dan pemimpin non-pemerintah belum menghasilkan dialog sosial yang kohesif dan, tentu saja, belum berhasil masuk dalam perhitungan-perhitungan yang dilakukan pengusaha-pemerintah.

Strategi serikat pekerja telah digodok ke dalam sebuah rencana sederhana: Ganti pemerintah saat ini dalam pemilihan nasional 2022 Oktober kemudian majukan agenda pro-pekerja, termasuk Transisi Berkeadilan yang inklusif.

Para pekerja di India menemukan diri mereka dalam situasi yang lebih genting. Serikat-serikat pekerja berada dalam keadaan konflik terus menerus dengan pemerintah saat ini, yang secara agresif merongrong hak serikat - misalnya, sejak pemerintah Modi mengambil alih kekuasaan pada tahun 2014, ia telah mengupayakan pergeseran dalam UU ketenagakerjaan yang spesifik saat ini harus dibentuk dan diimplementasikan di tingkat negara bagian, dimana serikat pekerja sedang mencoba untuk melawannya. Perubahan tersebut

akan membuat lebih sulit untuk membentuk sebuah serikat pekerja, meningkatkan kewenangan pengusaha untuk memecahkan pekerja dengan tidak tetap, kontrak kerja rentan, menurunkan kewenangan Komisi Ketenagakerjaan menjadi hanya sebagai fasilitator standar ketenagakerjaan dan persoalan perundingan bersama, dan membuat tempat kerja lebih berbahaya dengan menyunat peraturan keselamatan dan kesehatan melalui dihilangkannya pengawasan tanpa pemberitahuan dan menghapus hukuman pidana pada CEO perusahaan untuk kecelakaan industri dan diganti dengan hukuman finansial. Perubahan ini pada akhirnya akan mengurangi keanggotaan serikat pekerja di industri batubara; sebelum naiknya pemerintahan Modi, Federasi Pekerja Tambang Nasional memiliki 350.000 anggota di Coal India Limited (CIL), perusahaan yang terbentuk melalui nasionalisasi pada awal tahun 1970an, dan 7 anak perusahaannya; Para pekerja tersebut dibayar dengan upah minimum antara 40.000-50.000 rupee (US \$ 480-600) per bulan. Saat ini, keanggotaan serikat CIL turun menjadi sekitar 200.000, dan jumlah pekerja kontrak, yang berjumlah seperempat dari anggota serikat yang upahnya dirundingkan juga menurun. Serikat pekerja lainnya di India juga menghadapi keadaan yang sama.

Pergeseran seismik dalam kekuatan serikat pekerja akan dirasakan dalam perdebatan atas dekarbonisasi - yang akan memiliki konsekuensi besar pada debat global. India adalah sumber emisi karbon terbesar ketiga di dunia; Coal India Limited adalah perusahaan pertambangan batubara terbesar di dunia, menghasilkan 84 persen batubara termal India, dan memberikan pendapatan yang signifikan bagi pemerintah nasional dan negara bagian.⁹ Penting sekali, mengingat CIL juga merupakan perusahaan terbesar di banyak wilayah di 36 negara bagian dan teritorial; sampai 20 juta orang bergantung pada beberapa aspek produksi batubara, dengan ratusan ribu bekerja secara langsung di tambang-tambangnya.¹⁰

Landskap di India semakin rumit dengan adanya keputusan pemerintah untuk memundurkan tujuan emisi karbon netto nol menjadi pada 2070 dan secara dramatis akan meningkatkan pertambangan batubara. Dengan demikian, secara internal di dalam serikat pekerja, ada sedikit tekanan dari anggota biasa untuk memaksakan Transisi Berkeadilan pada daftar teratas agenda karena sinyal dari pemerintah nasional mengatakan kepada pekerja bahwa kerugian kerja karena karbonisasi tidak boleh dipandang sebagai ancaman segera dan persentase substansial dari tenaga kerja saat ini akan sudah pensiun pada saat hari di mana waktu terjadinya mendekat.

⁷ Data disediakan oleh SQ Zama, sekretaris jenderal Federasi Pekerja Tambang Nasional

⁸ Data diberikan dalam wawancara dengan Sanjay Vadhavkar, Sekretaris Jenderal Federasi Pekerja Baja, Logam dan Teknik, dan Raghunath Pandey, Sekretaris Jenderal Nasional Serikat Pekerja Logam Nasional India.

⁹ "Statistik Batubara Sementara 2016-2017," (Kementerian Batubara India, Oktober 2017) <http://www.coalcontroller.gov.in/writereaddata/files/download/provisionalcoalstat/ProvisionalCoalStat2016-17.pdf>.

¹⁰ "India 'tidak bisa lepas' dari penghentian batubara, kata pejabat tinggi kementerian batubara" (Climate Home News, 24/11/2021) <https://www.climatechangenews.com/2021/11/24/india-cannot-escape-coal-phasedown-top-coal-ministry-official-says/>



Negara-negara kecil menghadapi hambatan politik yang sama. Perekonomian Trinidad dan Tobago didominasi oleh sektor hidrokarbon, yang menghasilkan sekitar 40 persen dari pendapatan nasionalnya dan, ketika memasukkan produk petrokimia (terutama amonia), merupakan 90 persen dari ekspor negara kepulauan tersebut. Pada awal 1990an, industri gula ambruk karena jatuhnya harga, salah urus dan inovasi produksi teknologi. Itu adalah pengalaman Transisi berkeadilan yang berjalan buruk -5.000 pekerja dijanjikan lahan sebagai tambahan atas pembayaran pesangon yang tidak memadai, namun lahan-lahan sekitar 3.000-5.500 kaki persegi untuk setiap pekerja tersebut tidak pernah diwujudkan.

Sektor minyak dan gas yang berserikat memenangkan kesejahteraan yang mapan selama bertahun-tahun melalui perjuangan yang pedih terhadap multinasional seperti Amoco, Texaco, BP dan Shell, serta perusahaan minyak nasional Petrotrin. Seorang mekanik yang berserikat memiliki jaminan pensiun, perlindungan perawatan kesehatan, tunjangan-tunjangan dan lembur, dan berpenghasilan sekitar US \$ 2.000 per bulan yang dianggap tinggi untuk negara tersebut; posisi yang sebanding di tempat kerja non-serikat berpenghasilan kurang dari 50 persennya. Pada tahun 2018, pemerintah mengumumkan niatnya untuk menutup perusahaan minyak negara yang memiliki total 6.500 pekerja, 85 persen di antaranya berserikat; itu berarti bahwa serikatnya, serikat pekerja Ladang Minyak akan kehilangan setengah dari keanggotaannya. Hal ini menghancurkan bagi lingkaran pekerja yang lebih luas karena perusahaan negara menetapkan standar untuk cabang industri lainnya, standar yang mewajibkan kontraktor untuk perusahaan negara - misalnya, BP dan Shell-untuk membayar setidaknya upah dalam perundingan perjanjian kerja bersama meskipun serikat tidak memiliki kontrak untuk multinasional yang mencakup pekerja di eksplorasi lepas pantai, pengeboran atau pemasok tenaga kerja. Karena perusahaan negara tutup, standar industri saat ini menjadi apapun yang ditetapkan oleh perusahaan sektor swasta. Selain itu, perusahaan negara merupakan penghasil devisa terbesar dan memastikan pasokan bahan bersubsidi yang tumbuh berdikari. Penutupan tersebut berarti penghapusan subsidi untuk bahan bakar, meningkat biaya untuk semua barang untuk konsumen dan penurunan tajam dalam standar kehidupan bagi kebanyakan orang yang berpenghasilan antara rata-rata US \$ 500- \$ 700 per bulan.

Pada awal 2021, di tengah cengkeraman pandemi kovid-19, pemerintah (yang dari Mei 2021 sampai 20 November diperintah di bawah keadaan darurat) mengumumkan sebuah proses Transisi Berkeadilan, berdasarkan analisis serikat pekerja, ditujukan untuk menerapkan agenda pasar-bebas, neoliberal yang akan menghilangkan peran pemerintah di industri ini, selanjutnya melemahkan serikat pekerja dengan menyingkirkan perjanjian kerja bersama, dan tidak menawarkan komitmen mengenai investasi atau pekerjaan hijau di masa depan. Untuk melawan rencana pemerintah, serikat pekerja sedang berupaya dengan koalisi serikat pekerja dan kelompok masyarakat dalam rencana politik multi tahun yang akan mencoba mengalahkan pemerintah saat ini dalam pemilihan nasional pada tahun 2025 - yang dipandang sebagai satu-satunya jalan untuk menciptakan Transisi Berkeadilan yang benar.

Contoh positif dari potensi Transisi Berkeadilan saat lingkungan politik kondusif, dan alasan untuk memasukkan aktivitas pemilu dalam strategi Transisi Berkeadilan, didorong dari AS. Pekerja United Electrical adalah serikat pekerja independent dengan 35.000 anggota yang mencakup sektor seperti sektor manufaktur listrik, sektor kerja metal dan plastik; anggotanya bekerja sebagai pengelas, tukang bubut, pekerja logam lembaran, supir truk, pekerja gudang, dan pengawas. Di tiga pabrik di Pennsylvania Barat yang dimiliki oleh Wabtec, yang membeli fasilitas ini dari General Electric, serikat tersebut mewakili sekitar 1.200 pekerja yang bekerja di berbagai bidang untuk membuat mesin lokomotif; Mereka berpenghasilan rata-rata US \$ 22 - \$ 35 per jam.

Tenaga kerja telah menyusut secara substansial sejak tahun 1980an, sebuah tren yang telah dipercepat dengan penurunan pekerjaan pertambangan batubara yang, pada gilirannya, memerlukan pengurangan pada transportasi kereta api. Selain itu, lokomotif di kereta api menggunakan teknologi lama, pada saat teknologi lokomotif yang lebih baru, lebih bersih dan sudah diimplementasikan di industri ini.

Aliansi politik yang direkrut serikat pekerja, terutama di partai Demokrat A.S., mengusulkan alokasi investasi besar untuk meningkatkan lokomotif yang ada dan membangun lokomotif emisi nol baru: US \$ 3,5 miliar per tahun selama periode sepuluh tahun untuk kereta pengiriman barang, dan US \$ 1 miliar / tahun selama sepuluh tahun untuk jaringan kereta Amtrak dan komuter, dengan perkiraan total US \$ 90 miliar selama satu dekade. Tidak hanya bahwa investasi ini berpotensi menciptakan ribuan pekerjaan untuk anggota UE, namun investasi tersebut juga akan membantu serikat pekerja lainnya yang memiliki ratusan anggota terampil yang menganggur karena disinvestasi di sektor ini. Inisiatif legislatif ini akhirnya bahkan mendapatkan dukungan dari perusahaan, yang melihatnya sebagai alternatif yang lebih murah daripada membangun pabrik baru dari awal. Namun, RUU tersebut tidak menjadi UU, menjadi korban ajang pertarungan dan kelumpuhan politik terhadap investasi infrastruktur yang jauh lebih besar.

Meskipun ancaman politik terbesar bagi standar tinggi Transisi berkeadilan berasal pemerintah yang menggaungkan pasar bebas, konservatif, dan anti-serikat, tetap penting bagi gerakan buruh dunia untuk membangun kampanye Transisi Berkeadilan yang luas yang dapat menghadapi pemerintah yang, di permukaan, seolah berpandangan tidak memusuhi. Menampilkan pandangan kita di seluruh dunia, rekam jejak sebagian besar pemerintah yang berada dalam kekuasaan, dan mereka yang datang sebelum setengah abad terakhir, menunjukkan kemauan yang konsisten untuk hidup berdampingan, dan bahkan kampiun yang antusias, sistem ekonomi saat ini, daripada yang disebutkan dalam catatan dari awal, lebih bekerja untuk mengokohkan kembali bangunan hubungan ekonomi dan kekuatan modal yang mengancam planet dan mata pencaharian pekerja.

Pelajarannya jelas dan tercermin dalam bagian “Bagaimana Caranya” bagian kedua dari panduan: Keberhasilan Transisi Berkeadilan tidak dapat dipisahkan dari ikatan variabel politik di setiap negara dan rencana atau kampanye apapun harus memiliki elemen pemilu dan politik yang kuat.

Fatamorgana pelatihan ulang

Pekerja di banyak industri bisa, di bawah rencana Transisi Berkeadilan, pindah ke pekerjaan di masa depan jika rezim global melakukan pelatihan ulang yang efektif. Dalam banyak kasus, dengan keterampilan yang dimiliki para pekerja hari ini masih dibutuhkan pendidikan dan peningkatan keterampilan (upskilling) untuk menjembatani kesenjangan dengan kebutuhan industri baru. Misalnya, banyak pekerja otomotif di perakitan mesin dan transmisi saat ini - mungkin berjumlah sampai satu juta pekerja secara global - akan kehilangan pekerjaan mereka karena diperkenalkannya kendaraan listrik. Namun, banyak dari pekerja tersebut adalah pekerja yang terampil dari jalur perakitan mesin, dan juga memiliki beberapa keterampilan dalam perawatan dan reparasi. Mereka bisa diberikan keterampilan ulang (re-skilled) dan ditingkatkan keterampilannya (upskilled) untuk membangun tidak hanya kendaraan listrik namun infrastruktur fisik yang luas untuk jaringan pintar yang diproyeksikan menjadi masa depan mobilitas perkotaan.

Namun, sementara banyak negara, dan perusahaan membuat komitmen retorika yang luas untuk melatih ulang pekerja, dan berjanji untuk memberdayakan pekerja yang tergusur dengan rangkaian keterampilan baru agar sesuai dengan pekerjaan baru, di sebagian besar negara yang disurvei tidak ditemukan adanya sejarah atau infrastruktur program pelatihan vokasi (kejuruan); Beberapa negara memiliki, misalnya, model pelatihan ulang yang mirip dengan sejumlah negara di Eropa Tengah (misalnya, di Jerman, Belgia, dan Austria) yang menawarkan skema magang hidup sepanjang hayat

yang dimulai pada usia 16 tahun, yang membekali pekerja dengan keterampilan yang dapat menyertai mereka selama kehidupan kerja mereka.

Di mana ada kehadiran program pelatihan ulang, program yang demikian tidak selalu berhasil. Di Amerika Utara, pelatihan ulang memiliki catatan sejarah yang suram. Sistem pelatihan ulang Kanada, “merupakan kerja tambal sulam yang membingungkan dari program swasta dan publik, dengan sedikit panduan yang efektif ditawarkan kepada pekerja terkait pekerjaan spesifik yang membutuhkan pelatihan atau pencarian, dan Kredit Pelatihan Federal Kanada yang sangat kurang dalam memberikan pekerja panduan atau pendanaan yang diperlukan untuk menemukan pelatihan yang efektif”.¹¹ Menurut UNIFOR, Kanada tidak memiliki sistem pelatihan vokasi yang koheren. Kanada menawarkan tunjangan biaya pelatihan \$ 250 jumlah yang sangat sedikit, setiap tahunnya, sampai maksimal \$ 5.000 sepanjang hayat, yang mungkin setara dengan waktu tunggu 20 tahun untuk bisa mendapatkan manfaat maksimal. Tunjangan pelatihan hanya dapat menutupi separuh biaya pelatihan, dan hanya empat minggu asuransi kehilangan pekerjaan pada tingkat 55 persen pendapatan mingguan rata-rata selama masa pelatihan. Secara efektif, pelatihan ulang tidak terjangkau bagi rata-rata pekerja Kanada – yang merupakan gambaran untuk di negara lain dengan program-program pelatihan kerja kecil.

Pelatihan ulang, secara keseluruhan, tidak berhasil pada pekerja dan masyarakat, dan model saat ini masih mengumbar janji palsu tentang pekerjaan bergaji tinggi yang menunggu di akhir pelangi pelatihan ulang di ekonomi hijau dimana industrinya terdiri dari perusahaan-perusahaan dengan densitas serikat yang rendah atau yang tidak ada serikatnya sama sekali.¹²



A.S. telah mengucurkan miliaran dolar untuk melakukan pelatihan ulang selama beberapa dekade terakhir, baik sebagai bagian dari penghentian industri pertahanan di era pasca perang dingin atau sebagai bagian dari dukungan industri perjanjian perdagangan untuk pekerja yang pekerjaannya dihilangkan karena persaingan asing. Namun program tersebut tidak memadai dibandingkan dengan tugas-tugasnya, dan secara prinsip digunakan untuk motivasi politik, tanpa adanya pondasi ekonomi yang kokoh. Program semacam itu seperti mengandaikan bahwa dunia nyata dengan serikat yang lemah dan jenis pekerjaan upah rendah seperti jenis pekerjaan yang ada di Walmart tidak ada. Di kebanyakan komunitas penghasil batubara, pekerjaan terkait batubara - yang memiliki standar dasar kelas menengah terkait standar gaji, tunjangan dan pensiun prosesnya terjadi selama beberapa dekade perundingan bersama - kemungkinan akan diganti dengan pekerjaan baru dengan upah rendah, perlindungan perawatan kesehatan terbatas dan, jika pun ada, pensiun yang minim.

¹¹ “Pengajuan Unifor untuk Konsultasi Transisi Berkeadilan Federal 2021” (UNIFOR, 30 September 2021) <https://www.unifor.org/resources/our-resources/unifor-submission-2021-federal-just-transition-consultations>

¹² “TRANSISI BERKEADILAN DI AS: Fatamorgana Kasar Tanpa Ada Revolusi Fundamental” (FES, Juli 2021”) <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/usa/18089.pdf>

Ini adalah cerita yang didapatkan di hampir setiap belahan dunia. Bagian dari kegagalan pelatihan ulang melekat pada pengelolaan program yang buruk, dari konsepsi sampai implementasi. Yang lebih penting, bahkan dalam keadaan terbaik di mana seorang pekerja mendapatkan keterampilan baru dan keterampilan yang memenuhi permintaan pasar akan pekerjaan hijau atau pekerjaan lainnya, para pekerja masih menghadapi fenomena Redcar yang merupakan cerminan dari serangan neoliberalisme selama empat puluh tahun terhadap gerakan buruh: menurunkan densitas serikat pekerja yang dapat diterjemahkan sebagai pekerjaan dengan upah buruk dan tidak aman.

Saat serikat pekerja menegosiasikan perjanjian Transisi Berkeadilan, setiap pelatihan ulang yang dimasukkan

ke dalam rencana Transisi Berkeadilan harus terhubung ke rencana untuk secara radikal merubah kekuatan pasar yang ada dalam ekonomi saat ini. Merupakan hal sentral untuk rencana yang demikian harus merupakan pendorong yang dapat ditegakkan untuk menerapkan landasan upah layak di setiap negara dan memasukkan ketentuan pengorganisasian yang kuat dan perundingan bersama dalam UU nasional. Jika tidak, maka seorang pekerja yang lulus program pelatihan ulang, dengan sertifikat kelulusan di tangan, akan memasuki pasar kerja yang menawarkan upah yang lebih rendah, sedikit kesejahteraan dan keamanan yang sedikit.



Di Inggris Raya, penutupan pabrik baja Redcar pada tahun 2015 memberikan gambaran terkait batas-batas program pelatihan ulang saat ini. Kematian perusahaan seharusnya tidak mengejutkan - pemiliknya, Sahaviriya Steel Industries (SSI), mengalami masalah arus kas yang serius dan menghadapi terpaan angin yang kuat dari aliran baja impor China yang lebih murah, yang telah meluas untuk menjadi eksportir baja terbesar di dunia. Namun, awalnya tidak ada rencana untuk menutup pabrik. Sebagai gantinya, satuan tugas dibentuk terburu-buru, diciptakan untuk menyatukan otoritas nasional dan lokal serta serikat pekerja, menggunakan sebagian dari anggaran sebesar £ 50 juta untuk mendanai pelatihan ulang; £ 30 juta lainnya dialokasikan untuk pembayaran kompensasi phk sesuai undang-undang.

Di luar pencairan subsidi upah, alokasi dukungan untuk menutupi pembayaran kredit rumah, pinjaman mobil dan biaya hidup sehari-hari, dan pemberian nasihat dan hibah untuk memulai bisnis, satgas ini juga akan menginvestasikan £ 11,5 juta untuk membayar 23.700 kursus pelatihan ulang (reskilling) dan peningkatan keterampilan (upskilling) yang dilakukan di perguruan tinggi dan penyedia pelatihan setempat lainnya. Sementara kursus, dan proses penempatan pekerjaan terkait, telah membantu banyak pekerja beralih ke posisi baru, kerangka acuannya adalah di bawah standar jika dibandingkan dengan realitas yang dialami para pekerja saat masih di Redcar.

Di pekerjaan lama mereka, 80 persen pekerja SSI menghasilkan £ 30.000 atau lebih - pendapatan yang signifikan di daerah tersebut. Untuk pekerjaan baru setelah adanya penutupan, hanya satu dari tiga yang melaporkan berpenghasilan sama. "Meskipun relatif cepat mendapatkan pekerjaan baru, sepertiga mengatakan sulit untuk menemukan pekerjaan dan 15% lagi mengatakan bahwa ini terbukti sangat sulit ... hampir satu dari lima (18%) melaporkan membutuhkan waktu dua tahun untuk menemukan pekerjaan baru ... Semua responden untuk survei tersebut bekerja penuh waktu pada pabrik baja namun hanya dua pertiga (64%) yang bekerja dalam pekerjaan penuh waktu di pekerjaan baru mereka. Tiga belas persen berada dalam pekerjaan paruh waktu dan 11% pekerja mandiri. "1 Tidak akan mengherankan, dan hal yang juga penting, sebagian besar pekerja RedCar sekarang ini bekerja di perusahaan yang tidak ada serikat pekerjaanya, yang, secara jelas, dapat diterjemahkan dengan upah yang lebih rendah, kesejahteraan dan keamanan kerja berkurang.

BAGIAN II:

Bagaimana membangun strategi dan rencana transisi berkeadilan di serikat anda

Komentar umum

Memunculkan rencana Transisi Berkeadilan tidak mudah karena tidak ada resep sempurna untuk keberhasilan yang bisa digunakan sebagai template. Serikat pekerja menghadapi banyak kendala dengan campuran tantangan yang berbeda tergantung pada negaranya.

Bagian ini menawarkan template dasar untuk mengupayakan rencana Transisi Berkeadilan, dengan bahasa perjanjian spesifik yang dimasukkan dalam lampiran yang dapat digunakan dan disesuaikan.

Berdasarkan data dalam jumlah besar yang dikumpulkan, termasuk hasil survei global Transisi Berkeadilan IndustriALL dari berbagai negara selama penelitian untuk Panduan tersebut, upaya Transisi Berkeadilan dapat dibagi menjadi empat kategori luas yang dapat menawarkan beberapa panduan tentang bagaimana melanjutkan rencana Transisi Berkeadilan:

- **Negara berpenghasilan menengah ke atas dengan reformasi Rencana Transisi Berkeadilan:** negara dengan sumber daya fiskal yang signifikan di mana sumber daya telah dijanjikan (bahkan jika pelaksanaan rencana tidak selalu jelas). Contoh negara dalam kelompok ini antara lain Jerman, Swedia, Kanada, Spanyol, dan Jepang.
- **Negara-negara berpenghasilan menengah-atas tanpa rencana Transisi Berkeadilan yang konkret:** negara-negara yang dapat dengan mudah membiayai upaya Transisi Berkeadilan tetapi tidak memiliki upaya nyata yang sedang berjalan. Contoh negara dalam kelompok ini termasuk Amerika Serikat.
- **Negara-negara berpenghasilan rendah:** negara-negara di mana Transisi Berkeadilan bisa ada karena keadaan politik akan memungkinkan dialog yang kuat tetapi kemampuan fiskal terbatas dalam banyak hal karena negara-negara tersebut sudah bergulat dengan utang publik jangka panjang yang terus naik, sebagian besar melalui lembaga keuangan multilateral global dan lembaga keuangan swasta. Contoh negara dalam kelompok ini antara lain Yunani, Hongaria, dan Afrika Selatan.
- **Negara yang menghadapi krisis politik dan ekonomi:** Negara-negara dengan faktor-faktor seperti perang saudara, keruntuhan ekonomi dan pemerintah otoriter melemparkan Transisi Berkeadilan jauh di bawah tangga prioritas yang mendesak. Contoh negara dalam kelompok ini mencakup hampir semua Negara Persemakmuran

Independen (CI), sebagian besar Timur Tengah dan Afrika Utara (MENA), dan Brasil.

Yang berikut ini dimaksudkan untuk memberikan beberapa panduan bermanfaat spesifik untuk Transisi Berkeadilan untuk mendapatkan hasil *outcome* terbaik dalam rangka meraih standar tinggi Transisi Berkeadilan: **tidak boleh ada kehilangan pendapatan atau tunjangan bagi pekerja mana pun, dengan subsidi disediakan untuk menutupi ketimpangan gaji dan tunjangan jika ada pekerjaan baru. Namun, tujuan akhirnya adalah berusaha untuk menciptakan pekerjaan yang layak yang meningkatkan upah dan kesejahteraan dan status pekerjaan, serta menghilangkan bias gender yang ada dalam upah dan kesejahteraan bagi perempuan. Akhirnya, rencana tersebut harus mencakup dukungan ekonomi penuh bagi masyarakat yang menghadapi hilangnya pekerjaan tertentu karena dekarbonisasi.**

IndustriALL juga sangat merekomendasikan untuk membangun strategi / rencana dengan agenda keadilan sosial yang luas yang menangani krisis ekonomi yang dihadapi semua sektor dari negara - karena pendekatan yang demikian akan memiliki efek positif jangka panjang **dan** akan secara politis merupakan hal yang pintar karena akan memperluas jangkauan aliansi.

Jangan menunggu kemunculan perubahan dekarbonisasi di tempat kerja! Hari ini masih banyak serikat pekerja yang masih belum merasakan tekanan untuk memiliki rencana Transisi Berkeadilan karena anggota, terutama pekerja yang lebih tua sudah mendekati pensiun, tidak merasakan ancaman langsung akan kehilangan pekerjaan di masa depan. Kita perlu mengakui bahwa kita menghadapi krisis iklim yang mengancam eksistensi manusia di bumi dan dekarbonisasi adalah satu-satunya jalan kita dari krisis ini - namun harus dilakukan dengan cara yang mendukung pekerja dan masyarakat.

Kita tahu bahwa itu bisa dibutuhkan bertahun-tahun untuk membuat inisiatif Transisi Berkeadilan transformasional yang solid. Jadi saatnya mulai adalah hari ini!



Dari tahun 2009 sampai 2014, ke serikat pekerja Jerman IG Metall melakukan kampanye yang menargetkan perusahaan yang paling relevan di sektor energi terbarukan, dengan fokus khusus pada industri angin dan surya. Kampanye tersebut mencakup identifikasi perusahaan dan pemetaan orang-orang yang menjadi kontak; Menyiapkan organisasi internal yang terlibat membuat tim serikat pekerja khusus, yang menyusun rencana tindakan, dan hukum dan keuangan; kampanye komunikasi, penargetan; Dan akhirnya, tindakan di perusahaan tertentu untuk peningkatan kesadaran, membagikan informasi di gerbang perusahaan, kunjungan rumah, dan pertemuan satu lawan satu.

Pemetaan medan: Kecuali kita tahu kekuatan dan kelemahan kita, rencana kita akan rentan terhadap serangan. **Kita harus jujur menilai kekuatan dan kelemahan kita - pemimpin kuat adalah mereka yang biasanya bisa menilai kelemahan secara langsung dan terbuka.**

Alat untuk implementasi dan pemantauan:

- **Dialog sosial di antara pihak:** pemerintah, perusahaan dan serikat pekerja
- **Dibuatnya Perjanjian untuk Transisi Berkeadilan:** seharusnya dinegosiasikan dengan pemerintah, perusahaan dan serikat pekerja.
- **Dibuatnya Institut Pemerintah untuk Transisi Berkeadilan:** di mana semua pihak menjadi bagian dari dan yang mempromosikan dibuatnya Perjanjian Transisi Berkeadilan yang dapat dilaksanakan dengan benar dan ditindaklanjuti.

2.1. Mengumpulkan informasi krusial

Ada tiga pihak yang terlibat dalam proses Transisi Berkeadilan dan setiap pihak memiliki informasi penting: pemerintah, perusahaan dan serikat pekerja.

Setiap serikat pekerja menghadapi kondisi yang berbeda tergantung pada apakah serikat pekerja tersebut menegosiasikan ruang lingkup Transisi Berkeadilan di tingkat nasional untuk semua perusahaan di sektornya, atau jika serikat pekerja berunding secara lokal dengan satu perusahaan terkait satu pabrik, atau bahkan merundingkan dengan satu perusahaan dengan beberapa lokasi. Kita harus mengenali para pemangku kepentingan yang terlibat dan mendapatkan informasi yang berkaitan dengan mereka semua.

Bagi banyak serikat pekerja, sebuah kesepakatan harus melibatkan serikat pekerja, pemerintah dan perusahaan. Jadi, ini akan dapat membantu, karena serikat pekerja dapat mengumpulkan informasi di bawah ini, untuk merujuk pada Pedoman Transisi Berkeadilan dari Organisasi Perburuhan Internasional (ILO)¹³ disebutkan sebelumnya pada Panduan ini. Panduan ILO dapat digunakan bersamaan dengan contoh spesifik dari bahasa perjanjian yang diberikan di Lampiran.

Pertanyaan berikut akan membantu Anda memperoleh informasi yang digunakan untuk menyusun tuntutan permintaan. Penting untuk teliti dalam menyusun rencana Transisi Berkeadilan.

¹³ Pedoman untuk transisi berkeadilan menuju ekonomi dan masyarakat yang ramah lingkungan untuk semua” (ILO, 2015) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf

2.1.1.

Pemerintah: informasi apa yang dapat diberikan pemerintah secara umum, dan secara spesifik, mengenai transisi energi?

- Siapa sekutu politik Anda di pejabat publik terpilih? Sebagian besar serikat pekerja melakukan hubungan dengan politisi dalam kesehariannya. Dapatkan informasi tentang rencana dan ide mereka terkait Transisi Berkeadilan, apakah ini termasuk dalam kampanye mereka jika ada pemilu, dan kemudian, bertemu dengan setiap orang.
- Rencana apa yang dimiliki negara Anda terkait pengurangan emisi? Apa komitmen publik negara untuk memenuhi target emisi global dan bagaimana negara berencana memenuhi komitmen tersebut?
- Apakah negara Anda berinvestasi dalam energi terbarukan, baik hanya oleh sektor swasta atau, terutama, dengan subsidi atau dukungan dari pemerintah? Jika demikian, rincian tersebut perlu diperoleh dan dianalisis.
- Apakah serikat pekerja Anda, atau serikat pekerja lainnya, sudah terlibat dalam sektor energi terbarukan?
- Berapa banyak pekerja yang dipekerjakan di area-area baru ini?
- Apa yang ditunjukkan oleh data terpilah gender dalam pekerjaan baru yang ditawarkan?
- Berapa banyak pekerja yang diwakili oleh serikat Anda, atau serikat pekerja lainnya di area-area baru ini?
- Apa saja, secara spesifik, pekerjaan hijau yang berpotensi akan ada, terutama pada sektor pekerjaan utama yang akan diciptakan?
- Apakah negara Anda berinvestasi dalam teknologi baru, baik dengan proyek pekerjaan umum langsung atau melalui subsidi kepada industri swasta, untuk mengurangi emisi?
- Apakah negara/wilayah Anda memiliki sistem yang mapan dan didanai dengan baik untuk program pelatihan ulang/peningkatan keterampilan bagi pekerja?
- Serikat pekerja harus melihat negara lain yang ditempatkan dengan baik untuk bersaing mendapatkan pekerjaan ramah lingkungan yang sama sebagai perbandingan. Jika anggota Anda dijanjikan pabrik manufaktur hijau atau proyek hijau, hampir pasti janji tersebut dibuat dengan landasan yang tidak kokoh jika biaya produksi yang lebih rendah untuk produk yang sama dapat ditemukan di negara dengan standar yang lebih rendah dan rantai pasokan yang sama efisiennya.

Jika pemerintah tidak menjadi sekutu, ini mungkin akan menjadi kendala:

- Jika pemerintah Anda menentang keterlibatan serikat pekerja dalam rencana Transisi Berkeadilan, apakah akan menjadi bagian dari agenda serikat pekerja untuk berupaya pada strategi pemilu politik untuk mengubah pemerintahan?
- Jika strategi pemilu tidak dapat dijalankan, memobilisasi seluruh sekutu non-pemerintah yang telah Anda kumpulkan dapat berpotensi menciptakan tekanan bagi pemerintah agar mau mengubah posisinya.

Bagaimana gambaran keuangan negara Anda?

- Apakah memiliki sumber daya untuk mendanai Transisi Berkeadilan selama kerangka waktu 30 tahun? Jika jawabannya ya, maka serikat pekerja perlu memiliki data untuk menunjukkan lintasan keuangan 30 tahun suatu negara untuk memasukkannya ke dalam rencana.
- Berapa tingkat utang luar negeri saat ini dan proyeksi 30 tahun mendatang?
- Apakah investasi infrastruktur merupakan prioritas jangka panjang berdasarkan rekam jejak masa lalu?

Jika jawaban atas gambaran keuangan adalah negatif, serikat pekerja perlu fokus pada dua aspek yang berbeda:

1. Faktor apa yang diharapkan, atau tidak diharapkan, dalam hal dukungan keuangan untuk pendapatan pekerja dalam proses dekarbonisasi.
2. Menghasilkan kontra-narasi untuk mengatasi prioritas keuangan di negara ini, termasuk, misalnya, dalam upaya kampanye publik terkait seruan untuk mengalihkan dana dari pengeluaran nasional lainnya menuju perubahan iklim/ Transisi Berkeadilan.

Apa efek dekarbonisasi terhadap masyarakat?

- Bagaimana transisi akan mempengaruhi wilayah atau lokalitas negara? penting untuk mempersiapkan peta rinci dari wilayah geografis dalam bahaya, dengan tujuan memperkuat upaya kita dalam reindustrialisasi masa depan mereka dan menghindari gurun-gurun industri baru.
- Kerugian basis pajak apa yang akan terjadi dengan pengurangan pekerjaan atau penutupan pabrik secara langsung, dan bagaimana hilangnya sumber daya akan mempengaruhi layanan sosial dan kesejahteraan?
- Dengan menggunakan katalog efek, dapatkah serikat pekerja menyiapkan peta terperinci dari wilayah geografis yang berisiko untuk mendukung tuntutan dukungan fiskal untuk reindustrialisasi di masa depan?
- Kegiatan ekonomi apa yang akan hilang? Misalnya, berapa banyak uang yang akan hilang dari pemasok lokal dan bisnis lokal ketika sebuah pabrik, atau beberapa pabrik, tutup atau mengurangi kapasitas?

Apa saja hal spesifik terkait prospek industri Anda?

- Apakah ada pengumuman publik tentang pengurangan pekerjaan karena dekarbonisasi? Dan tentang investasi di industri/teknologi baru?
- Apa yang secara pro-aktif dilakukan negara terkait paparan setiap sektor terhadap dekarbonisasi? Untuk menjawab pertanyaan ini, lembaga-lembaga global di luar sering kali memiliki banyak informasi gratis yang tersedia untuk umum, seperti Organisasi untuk Kerjasama dan Pembangunan Ekonomi (OECD), Badan Energi Internasional (IEA), dan Badan Energi Terbarukan Internasional (IRENA).

2.1.2.

Perusahaan: informasi apa yang perlu dikumpulkan tentang rencana perusahaan, atau perusahaan-perusahaan, serikat pekerja yang terlibat?

- Sebuah penelitian singkat lengkap dari sudut pandang pekerja/serikat pekerja perlu dikompilasi termasuk catatan perilaku perusahaan dari sebuah perusahaan yang menyentuh keselamatan dan kesehatan, kesetaraan gender, pelanggaran hak-hak buruh dan, juga, pelanggaran non-tempat kerja (seperti penipuan saham, insider trading, penghindaran pajak).
- Jika pekerjaan dikendalikan oleh perusahaan dengan kantor pusat asing, bagaimana catatan tenaga kerja dan upah perusahaan di negara asal mereka, atau di negara lain? Wawasan berharga tentang perilaku perusahaan dapat diperoleh dengan menghubungi perwakilan pekerja dari negara lain, baik secara langsung atau melalui serikat pekerja nasional, federasi serikat pekerja Eropa atau global. Wawasan tambahan dapat diperoleh dari dokumen dewan kerja Eropa dan perjanjian kerangka kerja global.
- Berapa tingkat upah dan manfaat dan kondisi kerja yang diproyeksikan, terutama keselamatan dan kesehatan, dalam pekerjaan hijau? Apakah potensi pekerjaan hijau baru diciptakan oleh perusahaan asing atau domestik? Meskipun informasi seperti itu sangat sulit diperoleh, sangat penting untuk mengumpulkannya untuk tuntutan Transisi Berkeadilan—serikat pekerja harus mampu menunjukkan kesenjangan antara upah saat ini di industri tradisional dan tunjangan serta kondisi kerjanya dibandingkan upah yang dijanjikan/diproyeksikan/diharapkan dan manfaat serta kondisi kerja dalam pekerjaan hijau di masa depan.
- Bagaimana sikap terkait Transisi Berkeadilan di perusahaan di mana serikat pekerja Anda mewakili pekerja?
- Apakah perusahaan telah membuat komitmen,

baik secara publik maupun pribadi, untuk berpartisipasi dalam dialog Transisi Berkeadilan? Teliti dalam menganalisis apakah perusahaan telah mengalokasikan sumber daya untuk mendukung pekerja dan masyarakat atau apakah hanya menggunakan retorika Transisi Berkeadilan, dalam hal ini hanya sebuah transisi energi yang disamarkan sebagai Transisi Berkeadilan.

- Bagaimana kekuatan perundingan bersama Anda?
 - Apa yang diperbolehkan oleh PKB Anda dalam hal opsi negosiasi dan menciptakan pengaruh untuk rencana Transisi Berkeadilan?
 - Jika kekuatan PKB Anda lemah, dapatkah aliansi masyarakat menambalnya?
 - Apakah ada strategi yang layak untuk menggabungkan rencana Transisi Berkeadilan dengan kampanye untuk memperkuat perundingan bersama dan hak-hak serikat pekerja di perusahaan, atau, lebih luas lagi, di negara ini? Dengan kata lain, kampanye yang menyatakan bahwa hanya hak-hak buruh yang kuat yang akan menjamin Transisi Berkeadilan yang menguntungkan secara ekonomi.
 - Serikat pekerja apa yang mewakili pekerja di perusahaan yang sama dengan serikat di negara lain yang memiliki pengaruh, dan berpotensi lebih besar, untuk membentuk front persatuan?

Bagaimana dengan informasi strategis?

Menata tuntutan solid untuk Transisi Berkeadilan hanya dapat dilakukan dengan katalog informasi yang mendalam dan terperinci. Jika serikat pekerja memiliki sumber daya, akan menjadi investasi yang bijak untuk memiliki seorang ekonom dengan keahlian khusus dalam ketenagakerjaan dan pembangunan ekonomi lokal, jika pakar tersebut belum menjadi staf serikat pekerja. Pakar semacam itu dapat menganalisis tren tenaga kerja masa depan dari total jumlah posisi kerja yang akan diciptakan, data terpilah berdasarkan gender, kepemilikan perusahaan, dan keterampilan untuk pekerjaan baru (dan bagaimana keterampilan tersebut berbeda dari yang sekarang).

Namun, jika serikat pekerja tidak dapat membiayai perekrutan ahli ekonomi dari luar, atau tidak memiliki keahlian di serikatnya, mungkin harus diidentifikasi di antara anggota staf dan / atau individu yang tidak dibayar dan direkrut yang memiliki keahlian penelitian yang relevan terbaik untuk mengumpulkan informasi, terutama informasi ekonomi dengan menggunakan berbagai sumber gratis untuk semua informasi yang relevan, termasuk:

- Website pemerintah di negara-negara dengan transparansi yang kuat
- Politisi yang bisa mendapatkan akses ke informasi yang tidak tersedia untuk publik
- Lembaga internasional seperti IMF, Bank Dunia, OECD, IEA dan IRENA

Standar hidup pekerja. Jika tujuan standar tinggi Transisi Berkeadilan adalah untuk mempertahankan standar hidup setiap pekerja saat ini, maka penting bagi serikat pekerja untuk memetakan seperti apa gambarannya.

Informasi adalah kekuatan! Idealnya, setiap serikat pekerja harus membuat database yang kuat yang menguraikan tingkat pendapatan anggotanya—termasuk upah, tunjangan kesehatan, dan pensiun. Basis data ini akan sangat penting sebagai bukti untuk dibagikan kepada anggota, pemimpin politik, media, dan, tentu saja, masyarakat yang lebih luas. Selain upah dan tunjangan yang tercantum dalam perjanjian perundingan bersama, kumpulkan hal-hal berikut, dengan mempertimbangkan setiap faktor kesenjangan yang ada antara laki-laki dan perempuan:

- Jenis dukungan apa yang diperoleh seorang pekerja di negara tersebut terkait dari pensiun nasional?
- Jenis dukungan apa yang ada untuk pengurangan pekerja/kehilangan pekerjaan?
- Jenis dukungan apa yang tersedia untuk pelatihan ulang (reskilling)?

2.1.3.

Perwakilan pekerja: membangun koalisi yang kuat: serikat pekerja, perwakilan pekerja, sekutu, dan masyarakat.

- Siapa sekutu Anda dalam ketenagakerjaan? Setiap serikat pekerja harus didekati, termasuk serikat pekerja yang tidak memiliki keterlibatan langsung dalam industri dekarbonisasi, karena semua orang akan merasakan dampak perubahan iklim dan dekarbonisasi. Jika pabrik industri atau tambang batu bara ditutup, hal itu akan merugikan aktivitas ekonomi semua orang—orang yang kehilangan pekerjaan mungkin akan pindah atau mengurangi pengeluaran pribadi karena kehilangan pendapatan, pendapatan pajak mereka untuk masyarakat dapat menurun, dan dengan demikian, menimbulkan risiko pendanaan untuk pelayanan dasar pemerintah.
- Apakah ada aliansi yang harus dibuat dengan serikat pekerja lain yang mewakili pekerja di negara lain yang bekerja untuk perusahaan yang sama, terutama dalam kasus perusahaan multinasional yang besar? Kampanye lintas batas sebagai bagian mendasar dari Transisi Berkeadilan: kampanye ini dapat dibangun oleh serikat pekerja lokal atau nasional Anda, serta berkoordinasi dengan federasi serikat pekerja Eropa dan global yang dapat berbagi informasi dan membantu menghubungi perwakilan pekerja dari perusahaan yang sama di negara yang berbeda untuk membangun aliansi lintas batas.
- Siapa yang berpotensi menjadi sekutu yang berasal dari pemimpin non-politisi Anda di masyarakat? Buatlah daftar lengkap setiap tokoh masyarakat lokal dan setiap organisasi non-pemerintah, terutama suara-suara terkemuka di komunitas lingkungan. Jangan ada yang tertinggal dari daftar: pemimpin yang mungkin tidak bergabung dengan serikat saat

CATATAN:

Database semacam itu akan membutuhkan investasi yang signifikan untuk membuat dan memeliharanya. Jika mungkin, alat ini memungkinkan bahkan bagi serikat pekerja dengan sumberdaya yang kurang melalui berbagi biaya dan akses sebagai bagian dari kemitraan/aliansi dengan serikat pekerja lain dan sekutu lainnya.

ini dapat berubah menjadi sekutu di kemudian hari, jadi penting untuk berbicara dengan setiap pemimpin komunitas/ masyarakat. Hubungi mereka dan bangun hubungan yang menguntungkan kedua belah pihak.

- Siapa sekutu politik Anda dalam jabatan publik terpilih? Sebagian besar serikat pekerja memiliki hubungan dengan politisi setiap hari. Dapatkan informasi tentang rencana dan ide mereka tentang Transisi Berkeadilan. Selidiki rencana setiap kandidat jabatan politik untuk menentukan apakah Transisi Berkeadilan termasuk dalam prioritas kampanye mereka; jika Transisi Berkeadilan bukan bagian dari kampanye kandidat, dan ada pemilihan umum dalam jangka pendek, maka, temui setiap orang untuk memperkenalkan Transisi Berkeadilan sebagai prioritas utama.

Apa argument Anda untuk Transisi berkeadilan?

Pikirkan apa yang perlu dipahami anggota Anda, apa yang ingin Anda dengar dan poin yang paling efektif yang harus dilakukan untuk umum:

- Siapkan penjelasan satu lembar
- Gunakan kisah-kisah pribadi
- Singkat
- Langsung ke intinya dengan bahasa yang tajam

2.2. Melaksanakan rencana

Sekarang Anda telah memiliki semua informasi di tangan, saatnya untuk menjalankan rencana tersebut. Upaya Transisi Berkeadilan sangat mirip dengan kampanye pengorganisasian dan dirangkai dengan berbagai bagian yang berbeda yang sudah dikumpulkan.

Tuntutan

Panduan ini menyediakan dalam Lampirannya pilihan bahasa yang digunakan untuk menuliskan sebuah tuntutan Transisi Berkeadilan.

Mengumpulkan semua tuntutan, seperti negosiasi perjanjian apapun, yang membutuhkan pengetahuan tentang berapa banyak pengaruh yang dimiliki serikat pekerja. Tuntutan akan diarahkan ke pemerintah, perusahaan, atau keduanya. Tuntutan harus diupayakan untuk setiap tahap transisi jangka pendek-menengah-panjang, membuat rencana untuk lima, sepuluh, 20 dan 30 tahun dan membangun kemampuan untuk memperbarui dan menyesuaikan rencana sejalan dengan perubahan keadaan.

Visi Transisi Berkeadilan harus memiliki elemen kunci:

- **Upah dan Kesejahteraan:**
 - Berapa upah dan kesejahteraan saat ini, dan masa depan, yang diterima anggota?
 - Pendapatan keluarga. Elemen kunci untuk memperkirakan pendapatan keluarga adalah memberikan nilai—dan, kemudian menciptakan aliran dana untuk membayar—pekerjaan rumah tangga (misalnya, pengasuhan anak, pengasuhan orang tua).
- **Pilihan untuk Pensiun**
 - Pilihan apa yang tersedia untuk pekerja yang mengambil pensiun dini, tanpa mengorbankan manfaat yang akan diperoleh jika masa pensiun terjadi pada tanggal normal dan paling awal yang dimungkinkan?

- **Keterampilan baru / Pelatihan ulang (Retraining):** menjanjikan untuk memberi keterampilan baru pekerja sangat mudah, namun menerjemahkan keterampilan baru tersebut ke pekerjaan masa depan yang membayar upah sama dengan pekerjaan hari ini adalah sesuatu yang berbeda:

- Jangan menerima tawaran yang mengklaim bahwa dengan pelatihan ulang saja akan solusi yang cukup dalam rencana Transisi Berkeadilan
- Minta informasi tentang pekerjaan di masa depan
- Selalu ajukan pertanyaan “untuk pekerjaan apa anggota kami dilatih ulang?” dan dapatkan jawaban-jawaban spesifik.
- Menuntut agar setiap rencana pelatihan ulang mencakup menu lengkap pekerjaan masa depan yang didukung dengan komitmen tertulis dari perusahaan dan pemerintah untuk membayar upah dan manfaat yang ditawarkan
 - Jaminan tertulis semacam itu harus memberikan komitmen untuk menutup kesenjangan antara upah dan manfaat saat ini dan pekerjaan di masa depan, untuk keseluruhan kehidupan seorang pekerja.
- Pelatihan ulang harus dikaitkan dengan komitmen untuk menjamin keterwakilan serikat pekerja di pekerjaan masa depan
- Pelatihan ulang harus selalu didanai penuh untuk keseluruhan program pelatihan ulang pada tingkat gaji pekerja saat ini dan berisikan dana untuk pengeluaran seperti perjalanan dan perawatan anak. Jika tidak, seorang pekerja tidak akan dapat melakukan pelatihan ulang.
- Mendesakkan bahwa rencana tersebut mencakup program responsif gender sehingga semua program keterampilan dan pelatihan memiliki komponen utama untuk menutup kesenjangan keterampilan antara laki-laki dan perempuan, memungkinkan perempuan untuk tidak terjebak dalam pekerjaan bergaji rendah dan kurang terampil. Selain itu, harus ada jaminan bahwa perempuan akan memiliki akses ke program-program ini.

● Pengambilan keputusan

- Menuntut pembentukan komite Transisi Berkeadilan di mana serikat pekerja menjadi bagiannya, dengan perwakilan keseimbangan gender. Serikat pekerja harus memiliki suara yang setara, berkomitmen secara tertulis, dalam penyelidikan/komite yang disponsori pemerintah/perusahaan yang menangani Transisi Berkeadilan.
- Ketika serikat pekerja merundingkan perjanjian kerja bersama, di tingkat lokal, regional, nasional, sektoral atau perusahaan, serikat pekerja harus memasukkan bahasa dalam perjanjian perundingan bersama yang ada yang mengamanatkan keterlibatan serikat pekerja dalam semua rencana Transisi Berkeadilan di sebuah perusahaan.
- Dalam hal di mana bahasa tersebut tidak dapat dimasukkan dalam perjanjian perundingan bersama baik karena alasan hukum dan/atau karena perusahaan menolak untuk membahas topik tersebut sebagai bagian dari perundingan bersama, tuntutan tersebut harus ditulis sebagai perjanjian berbeda dengan perusahaan.
- Serikat pekerja perlu memasukkan kerangka dialog sosial yang mengikat secara hukum sebagian atau seluruhnya yang dapat memajukan Transisi Berkeadilan (dalam forum tripartit pemerintah-pengusaha – serikat pekerja, bipartit antara pengusaha – serikat pekerja atau dilembagakan serupa dengan instrumen dialog sosial umum dan/atau sektoral di Uni Eropa).

Pembiayaan Transisi berkeadilan

Alokasi yang pantas untuk biaya dan manfaat adalah bagian penting dari Transisi Berkeadilan. Penting buat proposal serikat pekerja untuk menyertakan pilihan yang fair dan memungkinkan untuk membiayai Transisi Berkeadilan dan menggunakan opsi tersebut sebagai argumen yang kuat untuk kemampuan menjalankan standar tinggi Transisi Berkeadilan. Pilihan tersebut bisa meliputi:

- Pajak yang adil, baik atas kekayaan maupun perusahaan. Penerimaan pajak yang memadai merupakan prasyarat bagi negara yang mampu mengelola transisi energi dan Transisi Berkeadilan. Namun banyak orang terkaya di dunia membayar pajak yang sangat kecil atas kekayaan mereka, dan banyak perusahaan terbesar di dunia tidak membayar pajak atau membayar pajak sangat minim untuk penghasilan perusahaan. Jadi, pajak kekayaan yang signifikan atas kekayaan besar—dibenarkan sebagai masalah kebijakan sosial secara umum—bisa sangat membantu untuk mendanai transisi energi secara umum dan Transisi Berkeadilan secara spesifik. Demikian pula, peningkatan kecil dalam pemajakan perusahaan secara global, ditambah tindakan keras terhadap surga pajak perusahaan, dapat memberikan pendapatan pajak yang signifikan kepada pemerintah. Beberapa dari pendapatan ini

dapat digunakan untuk Transisi Berkeadilan. Terakhir, perusahaan-perusahaan energi telah mendapat untung besar dari krisis energi saat ini. Beberapa pemerintah telah memberlakukan pajak keuntungan durian runtuh. Sekali lagi, sebagian pendapatan dari pajak ini dapat digunakan untuk mendanai Transisi Berkeadilan.

- Membuat pengusaha membayar. Perusahaan energi dan ekstraktif di seluruh dunia umumnya meraup untung sampai saat transisi terjadi, ketika nilai aset mereka turun. Keuntungan tersebut terutama berasal dari ekstraksi energi, mineral, dan tenaga kerja dari lokasi tertentu. Mendapatkan keuntungan dari sistem energi saat ini, pengusaha harus membayar transisi dengan keuntungan tersebut. Pengusaha dapat membayarnya dengan tiga cara. Pertama, mereka dapat membayar biaya untuk mempertahankan, melatih ulang, menugaskan ulang – mempertahankan pekerja yang mereka miliki di dalam perusahaan sambil melatih kembali dan menugaskan ulang mereka untuk bekerja di asset-aset baru yang rendah karbon. Kedua, jika penugasan ulang bukan merupakan pilihan, pengusaha dapat membayar biaya pelatihan ulang pekerja untuk pekerjaan lain serta untuk manfaat sosial dan paket pesangon dan kehilangan pekerjaan yang memadai. Ketiga, pengusaha dapat membayar biaya remediasi dan/atau konversi lokasi, termasuk penciptaan pekerjaan yang layak sebagai bagian dari kegiatan ini. Tentu saja, pengusaha juga harus menjamin biaya perawatan kesehatan dan pensiun, mungkin bisa dengan menempatkan dana untuk pembayaran di masa depan ke dalam dana perwalian.

Penting bagi pengusaha untuk membayar di saat ini saat mereka masih makmur. Ada berbagai cara untuk melakukan ini, namun satu proposal usulannya adalah menciptakan dana regional atau nasional dimana pengusaha membayarnya dengan pajak berdasarkan keuntungan atau unit yang dijual. Sudah ada contoh pendekatan ini dalam dana penghancuran yang dibuat untuk pembangkit listrik tenaga nuklir di berbagai negara.

- Pajak karbon. Jumlah uang yang dialokasikan untuk Transisi Berkeadilan dari pajak karbon dapat, dan harus, ditingkatkan secara signifikan dan, mungkin, diarahkan ke Dana Dunia Transisi Berkeadilan Bagi Semua. Pajak karbon harus dirancang sedemikian rupa sehingga progresif dan tidak regresif, terutama pada saat harga energi melonjak.
- Obligasi Transisi Berkeadilan. Saat ini, obligasi perubahan iklim berkembang pesat di pasar keuangan—tetapi hampir tidak ada satupun penggunaan akhir untuk obligasi semacam itu yang secara eksplisit melibatkan Transisi Berkeadilan bagi pekerja. Secara kolektif, pekerja memegang US\$xx TRN dalam bentuk pensiun, yang juga dikenal sebagai modal pekerja. Wali amanat dana pensiun serikat pekerja mulai menggunakan pengaruh mereka pada manajer aset untuk menuntut hak-hak buruh dan Transisi Berkeadilan sebagai prasyarat untuk investasi. Ini juga dapat diperluas untuk memasukkan tuntutan Transisi Berkeadilan dalam obligasi iklim.

- Tagihan penggunaan listrik konsumen: Konsumen energi, terutama di negara industri maju, telah mendapat manfaat dari output pekerja industri bahan bakar fosil. Biaya kabel bulanan untuk penggunaan energi dapat berkontribusi pada Dana Transisi Berkeadilan, mengikuti prinsip perpajakan progresif untuk menetapkan tarif, dengan pengecualian bagi orang-orang yang membelanjakan persentase yang tinggi secara proporsional dari pendapatan mereka pada energi yang dibutuhkan untuk penghidupan dasar. Misalnya, setiap pembayar tarif dapat dinilai sebagai biaya persentase kecil bulanan dasar di setiap tagihan energi, dengan jumlah yang lebih tinggi dalam lima tahun pertama Dana Transisi Berkeadilan nasional, dan kemudian, jumlah yang menurun setiap lima tahun dibatasi pada akhir 20 tahun. Catatan jumlah dapat dengan mudah disimpan secara elektronik.
- Ketentuan pemulihan: Rencana tersebut harus memiliki ketentuan untuk memulihkan dana pemerintah atau dukungan lain yang diberikan kepada perusahaan yang gagal memenuhi komitmen Transisi Berkeadilan dalam penciptaan lapangan kerja, retensi pekerjaan, atau pelatihan keterampilan.
- Masyarakat—seperti yang ditekankan oleh panduan ini, kampanye Transisi Berkeadilan lebih mungkin berhasil, dan memiliki efek positif jangka panjang, jika kebutuhan masyarakat yang lebih luas dimasukkan. Disarankan agar bagian ini dibangun bersama dengan sekutu di luar serikat dan mencakup:
 - Penilaian yang akurat dari kegiatan ekonomi yang diciptakan oleh sebuah pabrik, atau seluruh sektor.
 - Penilaian atas kerugian basis pajak, dan pemotongan layanan terkait karena pendapatan pemerintah yang lebih rendah, jika pekerjaan dihilangkan karena dekarbonisasi dan, pada gilirannya, efek positif pada masyarakat jika standar yang tinggi Transisi Keadilan diterapkan.
 - Biaya transformasi sistem energi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Kebutuhan harus didefinisikan sebagai sistem energi yang aman, tidak berpolusi, terjangkau, mendukung perempuan dan secara substansial berada di bawah kendali masyarakat.

Bagaimana serikat akan membiayai rencana Transisi Berkeadilan?

Jika memungkinkan secara finansial, setidaknya satu anggota staf yang dibayar penuh waktu harus ditugaskan untuk kampanye karena kompleksitasnya dan jadwal multi-tahunnya. Jika tidak memungkinkan membayar staf, serikat pekerja harus mengajukan pertanyaan yang sulit: siapa yang akan melakukan pekerjaan untuk membuat rencana tersebut berhasil?

Jika serikat pekerja memiliki hubungan yang layak dengan perusahaan, apakah perjanjian perundingan bersama menyediakan dispensasi bagi anggota? Dapatkah pembiayaan ditemukan, mungkin dari sumber filantropi, untuk aktivis / relawan lainnya?

Membangun kapasitas serikat pekerja

Sebuah serikat pekerja akan mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan rencana Transisi Berkeadilan tanpa dukungan dari para anggotanya. Dengan demikian, langkah pertama yang penting sekali adalah pendidikan di antara anggota serikat tentang arti Transisi Berkeadilan. Pendidikan sangat penting bagi pekerja yang lebih tua yang paling rentan terhadap pergolakan pekerjaan dan yang juga mungkin percaya bahwa strategi terbaik adalah bertahan sampai pensiun, terutama di negara-negara yang menawarkan program pensiun publik dan/atau swasta.

Di antara topik yang akan dibahas dalam presentasi, pertemuan kelompok, buletin, dan webinar:

- Ide dasar dari konsep “Transisi Berkeadilan”.
- Konsep dasar standar tinggi Transisi Berkeadilan. Anggota perlu mengetahui seperti apa situasi saat ini dan apa yang menjadi tujuan, dan masa depan seperti apa yang mereka inginkan dan tuntut.
- Status diskusi Transisi Berkeadilan di dalam negeri dan di dalam perusahaan/sektor.
- Status energi terbarukan dan kemungkinan pekerjaan di industri energi terbarukan, dan upah dan kesejahteraan di industri tersebut.
- Ketersediaan dan prospek untuk pelatihan ulang pekerjaan.
- Kepentingan dan kebutuhan masyarakat sosial yang lebih luas akan Transisi Berkeadilan.
- Visi untuk pekerjaan yang lebih baik, bukan hanya sembarang pekerjaan, yang juga bergulat dengan ketidaksetaraan gender.
- Jika perusahaan menggunakan istilah Transisi Berkeadilan, anggota perlu memahami apakah perusahaan menawarkan rencana Transisi Berkeadilan yang sebenarnya atau hanya menggunakan retorika Transisi Berkeadilan agar tampak responsif terhadap krisis iklim. Kita hanya bisa berbicara tentang Transisi Berkeadilan jika melibatkan pekerja dan perwakilannya. Jika tidak, mereka hanya berbicara tentang transisi tanpa elemen berkeadilan.
- Serikat pekerja juga harus mendidik para pemimpin dan delegasi untuk menjadi pelatih Transisi Berkeadilan yang dapat membimbing anggota melalui prosesnya ketika hilangnya pekerjaan benar-benar terjadi, terutama dalam mengarahkan pekerja ke opsi terkuat untuk melatih ulang dan melatih kembali untuk pekerjaan di masa depan. Ini akan memberikan hasil yang lebih baik bagi pekerja, daripada pekerja yang harus hanya bergantung pada program pemerintah atau perusahaan yang mungkin kekurangan dana atau tidak memadai untuk tugas mengidentifikasi pekerjaan di masa depan.
- Serikat pekerja harus membuat meja bantuan dan/atau daftar kontak berpengetahuan yang dapat dihubungi oleh setiap pekerja di tingkat lokal dan regional jika dia memiliki pertanyaan tentang pekerjaan mereka atau rencana Transisi Berkeadilan.

Bekerja dengan masyarakat

Berdasarkan pengalaman, hampir tidak mungkin untuk membayangkan dapat memenangkan Transisi Keadilan dengan standar tinggi tanpa dukungan masyarakat yang kuat. Istilah masyarakat mencakup semua jenis organisasi (kesejahteraan sosial, keagamaan, usaha kecil) dan para pemimpin politik di seluruh spektrum (terpilih dan tidak terpilih). Kelompok dan pemimpin masyarakat mungkin pada awalnya tidak menjadi sekutu karena kurangnya pemahaman tentang Transisi Berkeadilan atau sekutu potensial yang mungkin disesatkan—oleh pemerintah dan/atau perusahaan—untuk mendukung versi sederhana dari Transisi Berkeadilan. Berikut adalah komponen dasar dari kampanye pendidikan masyarakat:

- Kampanye Transisi Berkeadilan akan paling efektif jika diposisikan sebagai bagian dari upaya keseluruhan untuk meningkatkan standar hidup, terutama upah, untuk semua orang. Misalnya, di negara-negara di mana upah rendah dan pekerja berjuang untuk membayar tagihan bulanan, para pendukung Transisi Berkeadilan harus merangkul kampanye yang menuntut perbaikan upah segera, terutama bagi pekerja yang berupah rendah.
- Serikat pekerja harus menekankan, dalam rencananya, bahwa Transisi Keadilan standar tinggi akan menciptakan ikatan yang tidak dapat dipatahkan antara melindungi pendapatan pekerja dan membiayai pembangunan ekonomi jangka panjang di masyarakat yang mengalami gangguan akibat perubahan iklim dan dekarbonisasi. Tempat-tempat kerja yang ditutup harus diremediasi secara komprehensif untuk kepentingan pekerja dan masyarakat yang mengandalkannya.

Menyampaikan pesan

Tentu saja, penting bagi pemimpin terpilih serikat untuk terlihat pada penjelasan publik tentang sebuah rencana Transisi Berkeadilan. Namun, sangat penting untuk memiliki pekerja yang mampu berbicara dengan masyarakat. Dengan demikian, komponen penting dari kampanye ini melatih juru bicara yang efektif. Juru bicara yang efektif:

- Mengetahui fakta rencana dan gagasan umum Transisi Berkeadilan
- Dapat menjaga ketenangannya ketika dihadapkan dengan suara-suara yang berbeda atau pertanyaan yang menyelidik, bahkan skeptis
- Telah bekerja pada keterampilan presentasi publik. Kebanyakan orang dapat dilatih untuk menyampaikan presentasi—beberapa keterampilan bersifat praktis (misalnya, cara melihat ke kamera televisi); keterampilan lain hanya perlu latihan (misalnya, melatih pokok-pokok pembicaraan dasar dari sebuah kisah pribadi tanpa menghilangkan otentisitas dari sebuah cerita).

2.3. Menindaklanjuti rencana

Begitu serikat pekerja telah mulai menerapkan rencana tersebut, sangat penting untuk menyusun proses tindak lanjut demi memastikan kesuksesan. Tiga komponen terkandung dalam upaya tindak lanjut: Komite Kerja, seperangkat indikator dan kerangka waktu. Daftar periksa yang tersedia untuk membantu serikat pekerja terkait kemajuan tindak lanjut rencana.

Komite Kerja:

Dengan menyusun struktur komite akan mendistribusikan pekerjaan secara adil antara staf dan pemimpin dan menjelaskan siapa yang bertanggung jawab untuk setiap elemen rencana. Komite juga memungkinkan komunikasi dan pengambilan keputusan yang lebih efektif sehingga pekerjaan dapat disesuaikan berdasarkan garis besar rencana awal.

Daftar komite yang mungkin dapat membagi pekerjaan dengan cara sebagai berikut:\

- Riset
- Negosiasi
- Pendidikan
- Pembangunan Koalisi
- Keuangan
- Media

Namun demikian, setiap serikat pekerja dapat memilih pembentukan komite yang berbeda tergantung pada keadaan dan orang-orang yang tersedia untuk mengerjakan rencana tersebut.

Indikator:

Setiap serikat pekerja akan memiliki kriteria sendiri untuk mengukur kemajuan rinci dari rencana Transisi Berkeadilan tergantung pada kondisi nasional. Ada indikator umum yang dapat berguna untuk dimasukkan dalam menilai kemajuan:

1. Mayoritas anggota serikat pekerja mendukung pendekatan pimpinan serikat pekerja pada Transisi Berkeadilan. Hal ini dapat dinilai berdasarkan partisipasi dalam kegiatan pendidikan, serta komentar dari anggota secara langsung atau di media sosial.

2. Serikat pekerja telah mengidentifikasi, memberikan wewenang dan memobilisasi sumber daya internal yang cukup dalam mendanai staf yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas menuju pembuatan rencana Transisi Berkeadilan. Ini akan memastikan bahwa rencana dapat berjalan secara efektif.

3. Pemerintah dan/atau perusahaan telah sepakat, secara prinsip, untuk terlibat dalam negosiasi rencana Transisi Berkeadilan berdasarkan presentasi serikat pekerja tentang kerangka kerja yang didukung oleh upaya pengumpulan informasi dan data yang ekstensif dari serikat pekerja.

4. Serikat pekerja telah berhasil menegosiasikan haknya untuk menjadi mitra yang setara, dengan suara dan hak pilih yang sama, dalam negosiasi Transisi Berkeadilan lokal atau nasional.

5. Serikat pekerja telah berhasil membuat rencana terkait jalur yang dibiayai sepenuhnya untuk Transisi Berkeadilan, menggabungkan berbagai mekanisme pendanaan yang diuraikan dalam Panduan Praktik. Dengan kata lain, angka-angka yang tercantum dalam rencana itu realistis dan dijumlahkan untuk memberikan dukungan ekonomi bagi semua anggota.

6. Kerangka waktu yang disepakati oleh pemerintah dan perusahaan sesuai dengan tujuan internasional dekarbonisasi sebagaimana diatur dalam Perjanjian Paris 2015. Dengan kata lain, serikat pekerja telah menolak segala upaya yang tidak masuk akal untuk menunda Transisi Berkeadilan ke tujuan masa depan, dan, sebaliknya, rencana standar yang realistis dan tinggi sudah harus ada.

7. Serikat pekerja telah berhasil melibatkan semua bentuk media di masyarakat sampai pada titik di mana Transisi Berkeadilan digambarkan secara positif dalam pelaporan dan komentar dan serikat pekerja diakui sebagai menempati peran sentral sebagai pemimpin dalam masyarakat pada isu perubahan iklim, dekarbonisasi dan digitalisasi.

Kerangka waktu:

Kerangka waktu yang disarankan ini akan memberi gambaran tentang waktu untuk langkah-langkah yang berbeda:

Tahun 1:

Hari: 1- 6 bulan

- Menilai sumber daya manusia dan keuangan yang tersedia di serikat pekerja untuk mengupayakan rencana Transisi Berkeadilan, terutama kemampuan untuk mempekerjakan staf khusus yang dapat memfokuskan pada pekerjaan sehari-hari mereka pada Transisi Berkeadilan.
- Buat struktur komite untuk rencana Transisi Berkeadilan (dalam setiap kerangka waktu yang tercantum, komite harus mengadakan rapat secara rutin, berdasarkan jadwal yang dapat diterapkan).
- Mulailah tugas pengumpulan informasi yang diuraikan dalam panduan
- Kumpulkan daftar sekutu potensial
- Uraikan langkah-langkah untuk proses pelatihan serikat internal.

6-9 bulan

- Jika proses pengumpulan informasi telah cukup maju sehingga dapat menyediakan informasi yang cukup untuk mengartikulasikan visi Transisi Berkeadilan, mulailah bertemu dengan sekutu yang paling dapat diandalkan, terutama serikat pekerja lain, untuk menguraikan rencana tersebut.
- Mulailah kampanye pelatihan serikat pekerja internal, dengan mengadakan setidaknya dua pertemuan/diskusi untuk digunakan sebagai mengetes rencana tersebut, lalu evaluasi keberhasilan elemen pelatihan.
- Mulailah melatih anggota yang dapat menjadi juru bicara publik.
- Susun tuntutan kepada pemerintah dan/atau perusahaan dan siapkan dokumen yang siap disajikan kepada rekan dan sekutu kita.

9-12 bulan

- Jika tuntutan memiliki kerangka kerja yang stabil (dengan kata lain, prinsip-prinsip luas yang disepakati dengan rincian spesifik, terutama angka keuangan, masih dalam pembahasan), mulailah proses dialog dengan pemerintah dan/atau perusahaan, termasuk pertemuan awal untuk menyepakati proses mencapai kesepakatan Transisi Berkeadilan.
- Selama periode ini, departemen yang bertanggung jawab atas penelitian harus bertemu setidaknya setiap bulan untuk meninjau klausul tertentu, yang didukung oleh data yang dikumpulkan, untuk perjanjian yang diusulkan.
- Perluas upaya pelatihan internal serikat dan pelatihan juru bicara publik dengan tujuan untuk mencapai setidaknya setengah dari jumlah anggota pada akhir Tahun 1.
- Jika pimpinan menilai sudah ada dukungan yang kuat dari anggota, mulailah memasukkan lebih banyak detail tentang Transisi Berkeadilan dalam komunikasi teratur dengan anggota, termasuk opsi untuk membuat website khusus.

Tahun 2:

12–18 bulan

- Jika pertemuan awal dengan perusahaan/pemerintah memberikan hasil yang positif, atur pembentukan komite Transisi Berkeadilan bersama dengan semua perwakilan aktor yang terlibat dalam proses: serikat pekerja, pemerintah, dan/atau perusahaan. Setelah terbentuk, komite ini akan sering bertemu untuk menindaklanjuti proses tersebut.
- Jika pemerintah dan/atau perusahaan menolak untuk terlibat dalam suatu proses, atau jika satu pihak telah setuju tetapi pihak lain tidak, mulailah untuk memasukkan sekutu ke dalam diskusi tentang bagaimana menyusun seruan publik untuk menentang penolakan terhadap proses Transisi Berkeadilan.
- Selama periode ini serikat pekerja harus memiliki setidaknya rancangan kerangka acuan tertulis untuk kesepakatan/tuntutan Transisi Berkeadilan yang dapat diadaptasi untuk proses perundingan bersama atau untuk melobi pemerintah.

18–24 bulan

- Jika dialog sedang berlangsung dengan pihak luar (pemerintah dan/atau perusahaan), adakan pertemuan internal untuk menilai kemajuan apa yang telah dicapai dan di mana kesenjangan yang signifikan dalam informasi/kemajuan perlu diatasi.
- Mengadakan pertemuan dengan sekutu yang luas, termasuk komponen publik/media, untuk menjelaskan kerangka kampanye Transisi Berkeadilan.
- Atur pertemuan kecil dengan perwakilan media luar untuk menangkap narasi Transisi Berkeadilan.
- Atur pertemuan umum di balai kota yang besar untuk mengundang warga dari semua lapisan masyarakat untuk memahami hubungan antara pekerja dan masyarakat—jika serikat pekerja mewakili pekerja di lebih dari satu kota, usahakan untuk mengadakan pertemuan publik di setiap lokasi untuk memastikan partisipasi yang kuat.

Pada akhir proses dua tahun awal, Serikat pekerja akan dapat melakukan evaluasi kemajuan dan, kemudian menentukan bagaimana melanjutkan tahun-tahun berikutnya.

Daftar Periksa

Daftar periksa ini merangkum tugas dasar untuk dicapai dalam menyusun rencana Transisi Berkeadilan. Setiap poin di bawah sesuai dengan penjelasan yang lebih lengkap dalam panduan.

Pengumpulan informasi

- Mengumpulkan informasi keuangan umum negara, termasuk tingkat utang dan rencana anggaran.
- Mengumpulkan informasi keuangan perusahaan, termasuk semua operasi, domestik dan, jika relevan, asing.
- Mengumpulkan dan analisis rencana transisi energi yang sedang berlangsung, atau dibahas, di dalam negeri.
- Mengumpulkan rencana transisi energi perusahaan, dalam dan luar negeri.
- Mengumpulkan dan menganalisis proyeksi yang dibuat oleh pemerintah dan perusahaan untuk penciptaan lapangan kerja hijau, terutama upah dan kesejahteraan yang dijanjikan.
- Analisis berbagai dampak transisi energi terhadap:
 - anggota serikat
 - masyarakat

Menetapkan daftar koalisi-sekutu

- Serikat pekerja di dalam negeri
- Federasi serikat pekerja global
- Politisi
- Pemimpin/ tokoh masyarakat

Mengumpulkan dan menyiapkan data ekonomi anggota

- Upah
- Kesejahteraan
- Pensiun

Menata tuntutan Transisi Berkeadilan

- Upah dan kesejahteraan yang dibutuhkan untuk setiap anggota
- Pilihan yang tersedia untuk pensiun dini, berdasarkan skema pensiun publik atau swasta
- Jaminan pembiayaan opsi pelatihan ulang
- Opsi pembiayaan Transisi Berkeadilan
- Proses pengambilan keputusan untuk kesepakatan Transisi Berkeadilan yang memberikan kesetaraan penuh kepada serikat pekerja

Menata kerja internal rencana Transisi Berkeadilan

- Buat draf kerangka waktu untuk kampanye
- Buat struktur komite termasuk komite
 - Riset
 - Negosiasi
 - Pendidikan
 - Pembangunan koalisi
 - Keuangan
 - Media
- Menugaskan staf atau anggota serikat pekerja untuk setiap komite

Pelatihan

- Pelatihan internal anggota
- Pendidikan eksternal publik/masyarakat
- Pelatihan pemimpin serikat pekerja sebagai juru bicara Transisi Berkeadilan

Kesimpulan

Panduan ini menunjukkan keadaan transisi saat ini pada awal 2022. IndustriALL melakukan pendekatan terhadap misi panduan tersebut dengan dua tujuan dalam pikiran. Pertama, untuk memajukan pemahaman Transisi Berkeadilan di antara afiliasi dengan menyampaikan keadaan upaya yang ada saat ini di seluruh dunia dan, pada saat bersamaan, untuk menetapkan standar tertinggi untuk visi Transisi Berkeadilan tertinggi. Kedua, untuk memberikan peta jalan dasar yang realistis untuk setiap serikat pekerja gunakan dalam upayanya sendiri menciptakan sebuah kampanye Transisi Berkeadilan.

Kami telah menyertakan unsur-unsur kunci yang diperlukan untuk memulai kampanye Transisi Berkeadilan dan sebagai titik awal untuk mendebatkannya:

- Panduan ini meninjau status Transisi berkeadilan dan meneemukan:
 - Sangat sedikit kerangka acuan Transisi Berkeadilan final nyata yang sudah yang ada, meskipun perdebatan tentang perubahan iklim telah menyentuh setiap negara di atas bumi
 - Lingkup dukungan keuangan bagi pekerja yang berisiko kehilangan pekerjaan karena dekarbonisasi masih minim, jika memang ada.
 - Janji pekerjaan yang dibuat oleh pemerintah dan perusahaan tidak sesuai dengan kenyataan jumlah potensi pekerjaan yang akan dapat ditemukan pekerja, dan sudah pasti tidak ada upah hidup layak.
 - Program re-skilling (keterampilan ulang) belum tersebar luas dan, tidak di banyak tempat, belum diterjemahkan ke dalam pekerjaan masa depan dengan gaji yang baik.
 - Sebagian besar serikat pekerja belum memulai diskusi Transisi Berkeadilan dalam jajaran mereka karena dekarbonisasi tampaknya, bagi banyak pekerja, merupakan proses yang masih jauh di masa depan.
 - Untuk membangun kampanye Transisi Berkeadilan, serikat pekerja memiliki menu pilihan yang luas untuk segera dilakukan di bidang penelitian, negosiasi, pendidikan, pembangunan koalisi, keuangan, dan media.
 - Serikat pekerja yang memulai upaya Transisi Berkeadilan, dengan menggunakan panduan ini sebagai sumber rujukan, akan menempatkan diri mereka pada posisi strategis yang jauh lebih baik untuk merundingkan perlindungan yang luas bagi anggota dan memastikan bantuan keuangan kepada masyarakat.
 - IndustriALL menyambut baik masukan, perspektif dan poin pandangan lainnya untuk memperkuat visi bersama tentang Transisi Berkeadilan.

Kita tahu masih ada jalan panjang di depan untuk melindungi pekerja dalam masyarakat yang dekarbonisasi. Kita harus memahami kekuatan dan kelemahan saat menangani Transisi Berkeadilan. Pada saat yang sama, kita bisa merasa yakin tentang masa depan karena serikat pekerja, bekerja bersama melintasi perbatasan dalam persatuan dengan para aliansi, telah berhasil memenangkan perbaikan bagi pekerja selama beberapa dekade.

Lampiran

Panduan ini menyediakan sumber rujukan tambahan dalam lampiran ini untuk membantu rencana Transisi Berkeadilan. Ini memberikan contoh bahasa perjanjian yang dapat digunakan oleh serikat pekerja atau menyesuaikan kerja-kerja Transisi Berkeadilannya.

Memahami bahwa setiap negara harus menyusun kesepakatan tertulis yang sesuai dengan undang-undang nasional dan perjanjian kerja bersama, di bawah ini adalah empat saran untuk kerangka acuan umum bahasa perjanjian untuk Transisi Berkeadilan.

KERANGKA ACUAN SINGKAT:

Jika serikat pekerja mencoba membuat perjanjian awal dengan sebuah perusahaan, berikut ini dapat menjabarkan satuan tujuan yang luas (dipinjam, dan dimodifikasi, dari Kongres Serikat Pekerja Inggris Raya¹⁴):

Para Pihak pada Perjanjian ini berkomitmen menyusun pendekatan bersama untuk menangani masalah energi dan lingkungan melalui perjanjian ini yang akan menjadi dasar untuk Transisi Berkeadilan.

(Perusahaan) berkomitmen untuk mematuhi, di saat apa pun, undang-undang lingkungan yang relevan dan akan bekerja untuk memperbaiki agenda lingkungan yang lebih luas dengan penggunaan praktik dan contoh terbaik. Dengan pemikiran ini, (perusahaan) berkomitmen untuk:

- *Mengurangi jejak emisi (perusahaan) menggunakan tolok ukur dan tujuan khusus yang konsisten dengan tujuan yang ditetapkan oleh pemerintah nasional dan perjanjian internasional*
 - *Bekerja dengan pekerja, manajemen dan pemangku kepentingan yang menyediakan dana penuh untuk pelatihan dan pendidikan keterampilan yang akan mencerminkan pasar kerja masa depan yang diharapkan. Program pendidikan spesifik berikut akan dilaksanakan pada (tanggal).*
 - *Memantau kinerja terhadap target-target yang dapat dicapai tetapi menantang;*
 - *(Perusahaan) dan (serikat pekerja) akan menyertakan supervisor, pekerja, dan perwakilan serikat pekerja dalam berbagi tanggung jawab untuk upaya Transisi Berkeadilan.*
- *Tugas-tugas berikut akan diselesaikan oleh kelompok kerja berikut pada (tanggal)*

Sebagai bagian dari upaya dan komitmen yang sedang berlangsung ini, (perusahaan) dan (serikat pekerja) akan mendukung dibuatnya Satuan Tugas Bersama Transisi Berkeadilan dan Iklim untuk dilibatkan dalam dialog yang konstruktif antara perusahaan dan serikat pekerja.

Para pihak sepakat untuk memastikan bahwa semua departemen / wilayah kerja terwakili di Satuan Tugas dan bahwa anggota Satuan Tugas diberikan semua informasi yang relevan mengenai masalah lingkungan dan pekerjaan di (nama / sektor pabrik). Satuan Tugas akan terdiri dari perwakilan berikut (sebutkan dan jelaskan). Satuan Tugas akan bertemu (... kali dalam satu bulan atau tahun) dan setiap tahunnya akan memilih ketua dan sekretaris, secara bergantian dari sisi perusahaan dan sisi serikat pekerja.

CONTOH SINGKAT PERJANJIAN KERJA BERSAMA (Disusun oleh Serikat Pekerja Kelistrikan Australia):

Jika serikat pekerja sudah memiliki kemampuan untuk memulai negosiasi terkait dengan PKB dengan perusahaan, berikut ini bisa dijadikan template/ acuan:

(perusahaan) dan (serikat pekerja) mengakui adanya ancaman segera terhadap kelangsungan bisnis yang berkelanjutan dan kepatuhan dan keamanan kerja yang ditimbulkan oleh peningkatan emisi gas rumah kaca yang merupakan penyebab peningkatan rata-rata suhu global dan ketidakstabilan iklim. Para pihak dalam Perjanjian ini berkomitmen untuk melakukan pendekatan kerjasama / kolaboratif dalam rangka mengurangi risiko tersebut melalui tindakan yang dapat mengurangi emisi. Diakui bahwa akan ada kemungkinan terjadinya perubahan mendasar yang dibutuhkan untuk operasi keseluruhan sektor dan masing-masing perusahaan.

Iklim, Lingkungan dan Keberlanjutan

1. Para pihak dalam perjanjian ini mengakui manfaat bersama bagi perusahaan dan pekerja dengan mengambil pendekatan kerjasama untuk mengatasi risiko utama kelangsungan bisnis yang berkelanjutan dan keamanan kerja.
2. Para pihak dalam perjanjian ini mengakui risiko yang timbul dari krisis iklim dan berkomitmen untuk mengadopsi pendekatan kolaboratif dan konsultatif demi mengurangi emisi gas rumah kaca dan mitigasi risiko.
3. Perusahaan akan memberikan informasi tentang emisi gas rumah kaca dari operasinya sendiri dan dari dalam rantai pasokannya setidaknya setiap tahun. Perusahaan akan memberikan presentasi kepada perwakilan serikat pekerja dan pengurus serikat terkait tentang risiko terhadap kelangsungan bisnis dan keamanan kerja yang ditimbulkan oleh ketidakstabilan iklim, bagaimana emisi diukur, target emisi dan rencana pengurangan emisi.
4. Jika perusahaan belum mencatat, mengukur atau merencanakan pengurangan emisi, serikat pekerja dan perusahaan akan bertemu untuk menyusun proses langkah demi langkah untuk mengukur emisi, menetapkan target, dan meninjau kemajuan.
5. Perusahaan dan serikat pekerja akan membentuk komite iklim, lingkungan dan keberlanjutan yang akan mencerminkan keragaman tenaga kerja dan termasuk perempuan dalam keanggotaannya. Komite akan terlibat dalam konsultasi dan perencanaan yang bermakna di seputar risiko yang ditimbulkan oleh krisis iklim dan implikasinya terhadap pekerjaan dan keamanan pekerjaan dari tindakan yang direncanakan untuk mengurangi emisi. Proposal yang diusulkan harus peka gender dan memastikan kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki. Perjanjian harus melindungi dari diskriminasi dalam bentuk apa pun selama transisi ke cara operasi baru dan pekerjaan dan organisasi kerja baru.
6. Sebagai bagian dari mandatnya untuk menangani risiko terhadap pekerjaan berkelanjutan yang ditimbulkan oleh krisis iklim, komite akan:
 - 6.1 Mempertimbangkan informasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan klausul 3
 - 6.2 Mempertimbangkan dan mendiskusikan inisiatif untuk meningkatkan keamanan kerja dengan mengatasi krisis iklim termasuk:
 - 6.2.1 Sumber kebutuhan energi tempat kerja dari energi terbarukan
 - 6.2.2 Meningkatkan efisiensi energi gedung, peralatan dan mesin perusahaan
 - 6.2.3 Mengurangi dampak lingkungan dari rantai pasok (supply chain) perusahaan
 - 6.2.4 Mengurangi emisi dari logistik perusahaan dan operasi transportasi baik di dalam perusahaan maupun yg oleh outsourcing.
 - 6.2.5 Meningkatkan daur ulang dan perlindungan lingkungan di seluruh bisnis
 - 6.2.6 Pengurangan limbah
 - 6.2.7 Mempertimbangkan perubahan pada organisasi kerja, jam kerja dan pola shift yang dapat membantu mengurangi dampak krisis iklim terhadap keamanan kerja. Setiap perubahan yang diusulkan harus melibatkan konsultasi penuh dengan karyawan dan mempertimbangkan tanggung jawab perawatan keluarga.
 - 6.2.8 Mempertimbangkan risiko eksternal terhadap bisnis dan keamanan kerja yang ditimbulkan oleh krisis iklim dan mengidentifikasi strategi mitigasi yang mungkin diterapkan untuk memastikan pekerjaan yang berkelanjutan dan aman
 - 6.2.9 Mempertimbangkan tindakan dan kebijakan kesehatan dan keselamatan selama gelombang panas dan peristiwa cuaca ekstrem lainnya, termasuk dampak spesifiknya terhadap pekerja perempuan

KERANGKA ACUAN RINCI:

Pandangan yang lebih maju dari model Transisi Berkeadilan untuk perjanjian kerja bersama yang disusun oleh Serikat Pekerja Kelistrikan Australia. Setiap serikat pekerja dapat menyesuaikan klausul di bawah ini disesuaikan dengan situasi nasionalnya (bahasa di bawah ini telah sedikit diedit untuk kejelasan):

1. Para pihak pada perjanjian ini mengakui manfaat bersama untuk perusahaan dan pekerja dalam mengambil pendekatan kerjasama (koperatif) dalam rangka menangani risiko utama kelangsungan bisnis yang sedang berlangsung, dan untuk keamanan kerja. Ketentuan ini menetapkan proses konsultatif minimum, dan kewajiban terkait, sehubungan dengan dampak transisi energi. Para pihak mengakui:
 - a. Bahwa ada ketidakpastian yang signifikan di pembangkit listrik masa depan,
 - b. Bahwa ketidakpastian ini merupakan perubahan besar yang akan menjadi tujuan konsultasi, dan
 - c. Bahwa ketentuan ini berlaku sebagai tambahan dari ketentuan yang terdapat dalam ketentuan konsultasi.
2. Para pihak pada perjanjian ini mengakui risiko dan dampak terhadap keamanan kerja dan ekonomi yang ditimbulkan oleh perubahan iklim dan transisi energi saat ini. Para pihak berkomitmen untuk mengadopsi pendekatan kolaboratif dan konsultasi demi mengurangi dan / atau menghindari risiko dan dampak tersebut dan memfasilitasi transisi berkeadilan yang pantas untuk pekerja yang terkena dampak perubahan.
3. Selama masa berlaku perjanjian, para pihak memahami bahwa mungkin akan ada pengenalan, dan penggunaan teknologi / pabrik baru, dan / atau membuat pensiun teknologi / pabrik yang ada saat ini yang dapat mempengaruhi pekerjaan pekerja. Untuk mengurangi dampak ini, para pihak berkomitmen untuk mengembangkan dan membangun proses dan rencana yang memastikan:
 - a. Tidak adanya pemecatan paksa atau relokasi yang digabungkan dengan skema pengurangan kerja sukarela yang sesuai, yang memungkinkan pekerja yang lebih tua di area kerja yang tidak terkena dampak untuk mencalonkan diri pada pengurangan sukarela yang akan menciptakan pekerjaan atau prospek pekerjaan jangka panjang bagi pekerja yang lebih muda dari daerah yang terkena dampak.
 - b. Periode pemberitahuan setidaknya 5 tahun dari niat pelaksanaan di masa depan untuk menutup atau secara substansial mengubah teknologi, untuk menyediakan waktu tenggang untuk membangun pembangkitan pengganti dan/atau merencanakan penutupan yang tertib dan untuk memaksimalkan peluang bagi tenaga kerja dan serikat pekerja mereka merundingkan hasil yang fair. Semua pemberitahuan penutupan yang

diberikan kepada [instansi pemerintah], termasuk perubahan pemberitahuan penutupan, juga akan diberikan secara tertulis kepada pekerja dan Serikat Pekerja mereka.

- c. Rencana rehabilitasi lokasi kerja yang komprehensif yang dapat menyediakan sumber pekerjaan tambahan dan memberikan manfaat bagi masyarakat.
- d. Pendanaan dan dukungan untuk melatih kembali pekerja pembangkit listrik termasuk mendukung partisipasi mereka dalam industri atau program pemerintah dengan berkonsultasi dengan pekerja dan serikat pekerja mereka.
- e. Kerjasama dan partisipasi dalam setiap inisiatif pendanaan dan dukungan yang diumumkan yang mendiversifikasi ekonomi regional tempat perusahaan beroperasi.

Pembentukan Kelompok Kerja Transisi

4. Perusahaan berkomitmen untuk memberi tahu dan berkonsultasi dengan pekerja dan serikat pekerja mereka dimana perusahaan telah membuat keputusan awal atas sebuah proposal untuk mengenalkan perubahan teknologi generasi yang mungkin termasuk:
 - a. Mempensiunkan sebagian atau seluruh aset pembangkitnya,
 - b. Perencanaan, desain, konstruksi, pemeliharaan, atau pengoperasian aset generasi baru,
 - c. Penambahan atau peningkatan pada aset pembangkitan yang ada,
 - d. Perencanaan, desain, konstruksi, pemeliharaan, atau pengoperasian teknologi pengurangan emisi tambahan, dan/atau
 - e. Setiap peningkatan terkait teknologi yang ada yang dihasilkan dari salah satu yang di atas.
5. Dalam waktu 3 bulan setelah disetujuinya perjanjian ini, perusahaan akan memfasilitasi pembentukan kelompok konsultatif yang akan dikenal sebagai "Kelompok Kerja Transisi" yang akan meliputi:
 - a. X perwakilan yang dipilih oleh perusahaan
 - b. Y perwakilan yang dipilih oleh pekerja
 - c. Satu perwakilan dari masing-masing pihak serikat dalam perjanjian ini
6. Kerja Kelompok Kerja Transisi akan fokus pada hal-hal yang terkandung dalam ketentuan 3 dan 4 di atas dan masalah transisi energi lainnya yang disepakati oleh para pihak.
7. Para pihak berkomitmen untuk membuat representasi bersama pada departemen pemerintah dan menteri terkait untuk memastikan keterlibatan dan representasi yang sesuai demi memaksimalkan kesempatan transisi untuk para pekerja yang terkena dampak pada saat kemunculannya. Para pihak akan mengizinkan perwakilan pemerintah terkait untuk berpartisipasi dalam pertemuan kelompok kerja jika diminta.

8. Dimana kelompok transisi industri / masyarakat yang lebih luas dibuat, para pihak berkomitmen untuk mendukung dan berpartisipasi sepenuhnya dalam proses tersebut dan perusahaan akan mendukung perwakilan pekerja yang cukup berpartisipasi dalam forum tersebut tanpa harus kehilangan upahnya.
9. Perusahaan akan memastikan perwakilan pekerja dari kelompok kerja transisi memiliki akses yang masuk akal untuk semua sumber daya yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif termasuk:
- Ponsel, komputer, internet, dan email
 - Mencetak, memindai, dan memfotokopi
 - Pelatihan yang relevan disediakan oleh penyedia pilihan mereka
 - Waktu dibayar dengan wajar untuk menghadiri pertemuan kelompok kerja dan untuk menghadiri pertemuan individu dan kelompok pekerja yang mereka wakili
 - Waktu dibayar dengan wajar untuk melakukan pekerjaan yang timbul dari kelompok kerja termasuk mengumpulkan umpan balik karyawan, meneliti proposal, menyiapkan proposal dan bertemu dengan semua pemangku kepentingan terkait.
10. Pada pertemuan pertama kelompok kerja transisi, perusahaan akan memberikan rincian keputusan awal, termasuk:
- Pengenalan perubahan yang diusulkan,
 - Kemungkinan efek perubahan yang diusulkan pada pekerja yang terkena dampak termasuk dampak perubahan yang diusulkan terhadap pekerja lain termasuk penempatan, pekerja PKWT, dan kontraktor di lokasi kerja, termasuk pertimbangan K3,
 - Tindakan yang diusulkan oleh perusahaan diambil, atau dapat diambil, untuk mencegah atau mengurangi dampak buruk dari perubahan yang akan terjadi pada pekerja, dan
 - Kemungkinan membutuhkan penugasan ulang melalui transisi pekerjaan internal dan / atau eksternal.
11. Kelompok kerja akan Menyusun kerangka waktu yang disepakati untuk periode konsultasi dengan memperhitungkan kewajiban konsultasi yang terdapat dalam ketentuan ini dan memperhatikan pengaturan jadwal daftar karyawan, kemampuan untuk mempertimbangkan perubahan yang diusulkan, untuk meminta nasehat, dan membuat serta menanggapi proposal secara terperinci.
- Transisi Pekerjaan Internal**
12. Perusahaan akan mempersiapkan dan memberikan kepada kelompok kerja sebuah matriks dari semua orang yang bekerja dalam perusahaan termasuk pekerja yang diperbantukan, PKWT, pekerja lepas dan pekerja yang ada dalam perjanjian kerja yang akan digunakan untuk mengidentifikasi kemungkinan kemungkinan untuk memaksimalkan hasil terkait pekerja permanen yang terkena dampak di tempat kerja yang saat ini berada di sana.
13. Dimana diidentifikasi pekerja yang kemungkinan akan surplus jika terjadi pelaksanaan operasional / perawatan yang sedang berjalan karena perubahan yang diusulkan, audit keterampilan akan dilakukan untuk mengidentifikasi kumpulan keterampilan / kompetensi dari pekerja yang terdampak untuk mengidentifikasi persyaratan untuk tempat kerja ini sehingga dapat terus beroperasi dengan aman dan efisien serta mengidentifikasi setiap keterampilan yang dimiliki oleh pekerja yang akan membantu mutasi internal ke peran lain di lokasi kerja yang sama.
14. Pekerja yang demikian akan diberikan dengan pilihan pertama untuk mengambil posisi baru yang diciptakan dimana akan ada pengenalan teknologi pembangkit baru atau alternatif di lokasi kerja saat ini yang mereka berada.
15. Dimana diidentifikasi terjadi surplus pekerja, dan posisi internal tersedia atau akan tersedia, analisis kesenjangan keterampilan akan dilakukan dengan berkonsultasi dengan pekerja yang terkena dampak dan rencana pelatihan akan dikembangkan dengan pelatihan yang relevan yang dilakukan selama jam kerja mereka dan dengan biaya perusahaan.
16. Perusahaan akan memastikan bahwa setiap penawaran mutasi internal ke posisi kosong dilakukan secara transparan dan teratur dengan menerapkan proses berikut:
- [pemberitahuan] akan diberikan kepada semua pekerja yang menyebutkan posisi yang tersedia dan persyaratan keterampilan (disampaikan bahwa pelatihan akan tersedia bagi kandidat yang berhasil sesuai kebutuhan).
 - Kandidat yang berhasil akan diseleksi menggunakan [proses seleksi yang disepakati]
 - Setiap perselisihan sehubungan dengan kesesuaian kandidat yang diseleksi akan ditangani dengan mengadakan konferensi Komite Konsultatif teratur tempat kerja.
 - Jika tidak dapat diselesaikan di sana, maka prosedur pengaduan/perselisihan akan termasuk meneruskan masalah tersebut ke [lembaga regulator terkait] untuk penyelesaiannya, jika diperlukan.
17. Dimana menjadi jelas bahwa mutasi internal pekerja di lokasi tertentu tidak akan menyerap semua pekerja surplus yang dilakukan oleh proses [sebagaimana disetujui] akan dimanfaatkan untuk mengidentifikasi pekerja yang ingin mengambil penugasan ulang melalui peluang transisi ketenagakerjaan eksternal di lokasi yang berbeda dari tempat mereka saat ini bekerja.

18. Sebelum meneruskan pengaturan transisi ketenagakerjaan eksternal semua pilihan untuk pelatihan ulang dan penugasan ulang staf termasuk potensi reorganisasi pengaturan jam kerja harus dibahas sampai habis.

Transisi ketenagakerjaan eksternal

19. Pekerja yang akan tergusur setelah semua opsi transisi ketenagakerjaan internal telah habis akan memiliki prioritas pertama untuk dialihkan ke lokasi kerja lain dari perusahaan pengusaha termasuk lokasi kerja Greenfield baru yang diusulkan, tempat kerja yang saat ini sedang dalam pembangunan dan peran anak perusahaan yang dimiliki oleh perusahaan pengusaha.
20. Perusahaan akan memastikan bahwa semua kontrak yang ditandatangani untuk perencanaan, perancangan, konstruksi, pemeliharaan, dan / atau pengoperasian unit generasi baru akan mencakup ketentuan yang dapat ditegakkan yang mensyaratkan entitas yang dikontrak untuk menerima pekerja yang dipindahkan dan pemindahan permanen dari pekerjaan.
21. Dimana sebuah pemindahan pekerja atau mutasi permanen yang berhasil mengharuskan pekerja untuk pertama-tama memperoleh keterampilan dan pelatihan tambahan, perusahaan akan mengatur pelatihan yang relevan sebagai prioritas selama jam kerja pekerja dan dengan biaya perusahaan.
22. Dimana perusahaan merencanakan, mendesain, menata, memelihara dan / atau mengoperasikan unit generasi baru yang memerlukan tenaga kerja tambahan bagi perusahaan, perusahaan akan memastikan bahwa pekerja yang ada akan disediakan kesempatan untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan dan pengalaman dalam teknologi baru. Rencana transisi akan disusun untuk pekerja yang bekerja dengan peralatan yang akan atau akan secara bertahap dihilangkan dan bertransisi ke lowongan pekerjaan yang terkait dengan pabrik baru.
23. Jika masih ada posisi kosong setelah proses di atas, para pihak akan bekerja Bersama untuk menciptakan sebuah proses dalam rangka mengisi lowongan dengan pekerja dari masyarakat setempat dan dari industri pembangkit listrik yang telah atau menghadapi perpindahan dari transisi energi di tempat lain.

Dukungan untuk pekerja yang berdampak

24. Kelompok kerja transisi akan mendukung pekerja yang terdampak dan keluarga mereka dengan secara aktif mengeksplorasi bantuan melalui:
- a) Adanya pengakuan dan transfer untuk masa kerja [masa kerja panjang], dan ketentuan (periode kualifikasi, tingkat pembayaran, bagaimana dan kapan dapat diakses, dll.).
 - b) Biaya relokasi, termasuk hibah relokasi untuk

membantu biaya yang dirupsikan seperti pindah sekolah, pasangan yang harus berhenti bekerja untuk pindah dengan "pemberi nafkah" utama.

- c) Subsidi pelatihan untuk individu, tersedia hingga 12 bulan sejak tanggal pemindahan, di bidang yang mereka pilih yang akan membantu mengamankan pekerjaan yang berkelanjutan dan permanen.
- d) Pembayaran "Top up" ke dana [pensiun/jatah pensiun bulanan] pekerja yang mendekati usia pensiun dan harus meninggalkan industri sebelum waktunya.
- e) Mitigasi biaya yang terkait dengan pekerjaan pekerja yang dipengaruhi oleh perubahan seperti pemutusan sewa real estat, cicilan kendaraan, pemutusan kontrak lebih awal, dll.
- f) Membantu pekerja untuk mengakses saran keuangan sehubungan dengan Pinjaman/Hibah Usaha Kecil, paket bunga rendah untuk pekerja yang terkena dampak.

Dukungan untuk Masyarakat Terdampak

25. Para pihak mengakui perusahaan telah diuntungkan dari infrastruktur masyarakat yang luas yang mendukung perusahaan dan pekerja. Oleh karena itu, pihak-pihak berkomitmen untuk bekerja sama memperjuangkan inisiatif pendukung pemerintah, termasuk:
- a) Akses ke Pinjaman/Hibah Usaha Kecil, paket bunga rendah untuk pekerja yang terkena dampak.
 - b) Bantuan untuk masyarakat yang kehilangan kependudukan karena penutupan tempat kerja mis. paket bantuan untuk usaha kecil dan utilitas/ layanan publik yang terkena dampak negatif dari pengurangan penduduk.
 - c) Kerugian perumahan di mana penutupan menyebabkan pasar perumahan runtuh melalui jaminan pembelian bagi pekerja yang harus pindah.
 - d) Pinjaman berbunga rendah untuk pembelian rumah bagi pekerja yang harus pindah untuk mendapatkan pekerjaan.
 - e) Peningkatan dana untuk Layanan Sosial dalam membantu meringankan tekanan akibat kehilangan pekerjaan, mis. program pencegahan bunuh diri, kelompok dukungan anak, dll.
 - f) Insentif kepada perusahaan untuk "mengurusi" siapa pun yang terkena dampak kehilangan pekerjaan karena penutupan, terutama jika ada persyaratan pelatihan ulang untuk pekerja baru.
 - g) Perusahaan berkomitmen untuk mendanai studi terperinci tentang dampak ekonomi dan sosial pada masyarakat lokal dari setiap restrukturisasi atau penutupan yang diusulkan, dengan fokus khusus terkait dampak pada Sekolah, Rumah Sakit, Pengawasan dan pendanaan layanan sosial dan dampak kepegawaian.

RENCANA TRANSISI BERKEADILAN LENGKAP:

Perjanjian Tripartit yang telah dinegosiasikan secara luas di Spanyol adalah contoh yang berguna bagi serikat pekerja global. Perjanjian tersebut akan dilaksanakan oleh pihak berwenang dari serikat

pekerja, pemerintah dan perusahaan:

- La Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores
- La Federación de Industria de Comisiones Obreras
- La Federación de Industria de la Unión Sindical Obrera
- La Ferderación Nacional de Empresarios de Minas de Carbón (CARBUNION).
- El Gabinete de la Secretaría de Estado de Energía
- El Instituto para la Reestructuración de la Minería del Carbón y Desarrollo Alternativo de las Comarcas Mineras, O.A.

“Perjanjian Kerangka Acuan untuk Transisi Berkeadilan Pertambangan dan Pembangunan Berkelanjutan Masyarakat Pertambangan untuk Periode 2019-2027” Dapat diakses di sini

Contoh lain adalah dari Komisi Pertumbuhan, Perubahan Struktur dan Ketenagakerjaan Jerman:

BMWK - Komisi Pertumbuhan, Perubahan Struktural dan Ketenagakerjaan (bmwi.de), diakses di sini

Head office

IndustriALL Global Union

54 bis, route des Acacias
1227 Geneva
Switzerland
Tel: +41 22 308 5050
Email: info@industriall-union.org

Regional offices

Africa office

Physical address:
North City House
Office S0808 (8th Floor)
28 Melle Street, Braamfontein
Johannesburg 2001
South Africa
Tel: +27 11 242 8680
Email: africa@industriall-union.org

Postal address:
P O Box 31016
Braamfontein 2017
South Africa

South Asia office

16-D, 16th Floor
Atma Ram House
No.1, Tolstoy Marg
New Delhi - 110 001
India
Tel: +91 11 4156 2566
Email: sao@industriall-union.org

South East Asia office

809 Block B, Phileo Damansara II
No 15, Jalan 16/11
46350 Petaling Jaya Selangor
Darul Ehsan
Malaysia
Email: seao@industriall-union.org

Eastern Europe, Central Asia and the Caucasus

Leninskiy prospect 42
Bldg. 5, Office 58-35
119119 Moscow
Russian Federation
Tel: +7 495 974 6111
Email: cis@industriall-union.org

Latin America & the Caribbean office

Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo
Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industriall-union.org