



Biz olmadan olmaz!

Adil Geçiş Manifestomuz için
ortamı tanımlama



**JUST
TRANSITION** NOTRE
AVENIR NE
SE DÉCIDERA
PAS SANS NOUS !

Une transition juste nécessite la participation
des travailleurs de l'industrie.

İçindekiler



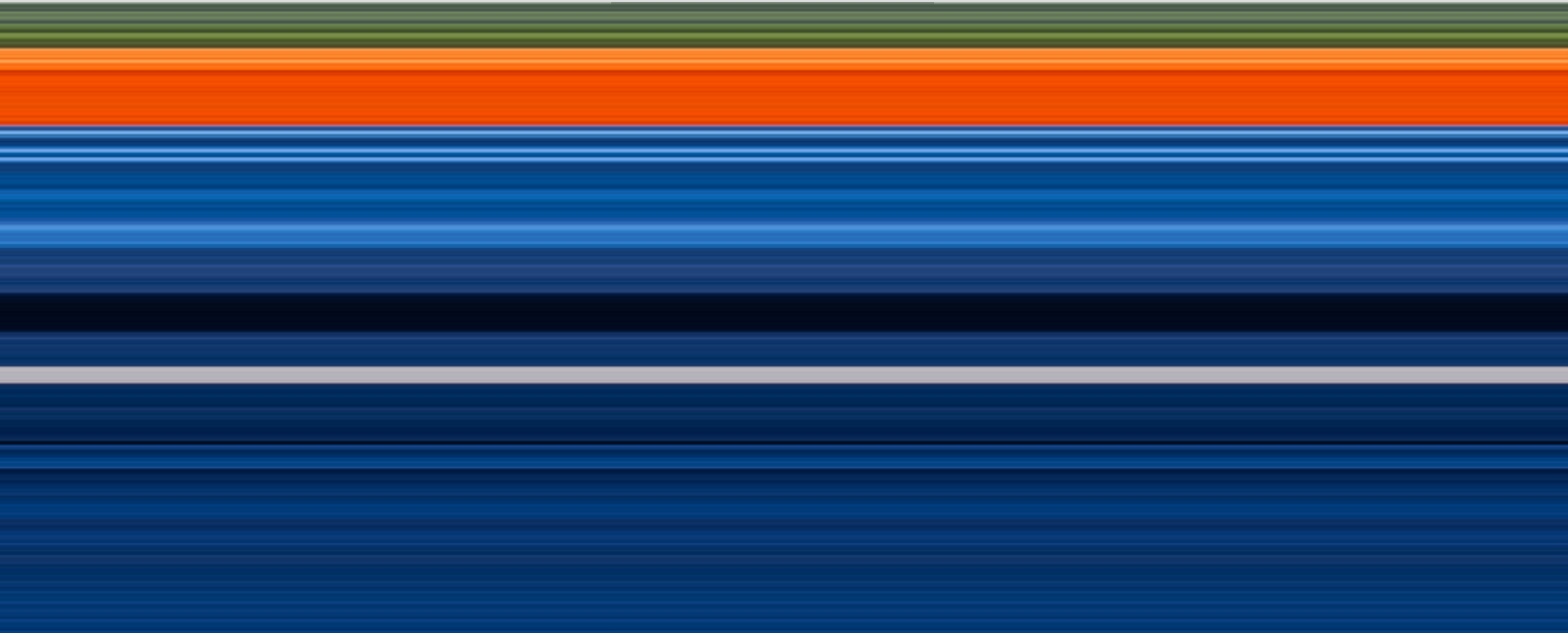
1. Adil Geçiş Manifestosuna neden ihtiyacımız var? 04

2. Adil Geçiş Manifestomuz 08

- a. İddialı iklim hedefleri ve nitelikli işlere uygun endüstriyel politika: Geçişi yönlendirme 09
- b. Bugünkü eylemsizliğin yarın ödenecek maliyetinin yerine bugünkü geçişi finanse etme: Kapsayıcı yönetim ihtiyacı 14
- c. Daha etkili toplu sözleşme ve sosyal diyalog: Adil Geçişin kuruluşu 18
- d. Değişimin öngörülmesi ve şekillendirilmesi: Adil Geçiş işçi haklarının ve şirketlerin görevlerinin yer aldığı bir dizi araç talep eder 23
- e. Adil Geçişi desteklemek için her işçinin yeni beceriler edinme ihtiyacı ile başa çıkılması, nitelikli eğitim görme ve yaşam boyu öğrenme hakkı 26

3. Sonuçlar 29

1. Adil Geçiş Manifestosuna neden ihtiyacımız var?



Bir zamanların sendika kampanya sloganı olan "Adil Geçiş" nihayet Avrupalı politikacıların ve ulusal liderlerin ortak diline yerleşti. Sendikalar açısından Adil Geçiş kavramı, iyi niteliğe sahip mevcut işlerin varlığının devam ettirilmesi ve yenilerinin yaratılmasını sağlamak için ekonomiyi adil ve kapsayıcı bir şekilde dönüştürmek anlamına gelir¹. İşçilerin ve sendikalarının endüstriyel değişim ile ilgili hazırlıklara ve bu sürecin sosyal yönetimine katılımı bir ön koşuldur: "Biz olmadan olmaz!".

Avrupa'da imalat, enerji ve madencilik sektörlerindeki işçileri temsil eden industriAll Avrupa olarak bizler, işçi haklarını teşvik eden, güçlendiren ve yoğun sosyal diyalog yoluyla sendikaları içeren, yeterli kaynak sağlayan, etkili bir politik planlamaya dayanan kapsamlı bir Adil Geçiş çerçevesi talep etmek için sesimizi sürekli yükselttik. Bu çerçeveyi oluşturma aciliyeti kendimizi içinde bulduğumuz belirsizliklerle dolu bağlamda daha da artmıştır.

İklimle ilgili devamlı yükseltlen iddialı hedefler, COVID-19 salgının; sektörler, şirketler ve işçiler üzerinde ekonomik baskı yarattığı, birçok sektörde değişimin hızlanmasına yol açtığı, dijitalleşme ile birleşerek endüstrileri ve işyerlerini köklü bir biçimde değiştiren bir bağlamda tartışılıyor. Ayrıca Ukrayna'daki savaş ve sonucunda uygulanan kapsamlı yaptırımlar, üretim ve tedarik zincirlerinde kalıcı aksamalara yol açacak ve bu durum da sektörlerimiz üzerindeki baskıyı arttıracak. Arz sıkıntısı ve Avrupa kıtasında tarihi fiyat artışları yaşayan enerji ve emtia piyasalarında önceden de var olan kriz, daha şimdiden şirketler üzerinde baskı yaratırken, dekarbonizasyon çabalarını tehdit ederek enerji ve hammadde tedarikine yönelik soru işaretleri oluşturuyor. Bu gelişmeler Avrupa'ya ve toplumlarımıza uzun vadede hızla ve beklenmedik bir biçimde zarar verebilecek bir sosyal baskı oluşturuyor.

Ukrayna'daki savaştan etkilenenlerle dayanışıyoruz ve barış çağrısında bulunuyoruz. Bu kriz, temiz enerji egemenliğini toplumsal açıdan adil bir şekilde elde etme kararlılığımızı daha da arttırıyor. Ekonomilerimizin dekarbonizasyonunu ve enerji öz-yeterliliğini hızlı bir şekilde gerçekleştirmek için Yeşil Mutabakat gündemini uygulamaya koymamız gerekiyor. Ancak barış ve uluslararası iş birliği olmadan bunun başarılması hepimiz açısından son derece zor. Savaş, Adil Geçiş hayata geçirme ve Avrupa'da güvenli, insana yaraşır çalışma koşullarına sahip iş pozisyonlarına ulaşma çabalarını geriletme için bir bahane olarak kullanılmamalı.

2050 yılına kadar iklim açısından nötr bir seviyeye ulaşmak için, önümüzdeki 10 yıldan itibaren emisyon salınımlarının sert bir şekilde azaltılması gerekiyor. Bununla beraber insanların ihtiyaç duyulan değişimin boyutunu anlamaları hayati bir önem arz ediyor (Değişken koşullar da dikkate alındığında, bu durum aşılması gereken benzersiz bir zorluk demek). Yatırım Döngüleri ile kastedilen ise, sektörlerimizin 2050 ile ilgili teknoloji tercihlerini 2030 yılından önce gerçekleştirmesi gerekliliğidir. Risk altındaki işlerin sayısı, devam eden dönüşümün büyüklüğü ve yüksek fiyatların endüstri ve satın alma gücü üzerindeki potansiyel etkisi dikkate alındığında, kötü yönetilen bir geçiş nedeniyle sosyal bozulma, Avrupa Yeşil Mutabakatının başarılı olma ihtimalini ciddi şekilde azaltabilir ve ekonomilerimiz, toplumlarımız açısından uzun vadeli zararlara yol açabilir. Avrupa'nın Yeşil Mutabakatı piyasa güçlerine yönelik bilinçli siyasi bir müdahaledir. Bu yüzden ulusal ve Avrupalı politikacılar, özellikle etki altına giren işçiler ve bölgeler açısından Adil bir Geçiş çerçevesi sunmak ve sanayisizleşme süreçleriyle birlikte artan eşitsizlikleri önleyen bir dekarbonizasyon politikasını yönetmekle doğrudan sorumludur.

Avrupa'nın imalat, enerji ve madencilik sektörlerindeki işçilerini temsil eden bir Avrupa sendika federasyonu olarak rolümüz, gerekli değişimin nitelikli istihdamı veya işçilerin nitelikli çalışma ve yaşam koşullarını tehlikeye sokmamasının sağlanması, hatta aksine Avrupa genelinin koşullarının daha iyileştiği bir noktada buluşmasını sağlamaktır: İşçiler için gerçek bir Yeşil Mutabakat.

¹ Herkes için çevresel olarak sürdürülebilir ekonomilere ve toplumlara adil bir geçiş için ILO rehberi (Şubat 2016): https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang-en/index.htm

IndustriAll Avrupa'nın aslı görevi işçi haklarını savunmaktır. Ancak bizler aynı zamanda çalışanların çalışma dünyasının dönüşümlerine dahil olmaları konusuna ve ilgili eğitimlerdeki rollerine de dikkat çekmek istiyoruz, böylece geleceklere onlar olmaksızın karar verilmesin. Bilinmelidir ki işçiler toplumlarımızdaki değişimleri yönlendiren, etkin aktörlerdir.

Eylül 2021'de, industriAll Avrupa ve 183 üye sendikası AB, ulusal ve bölgesel hükümetler ve işverenlere yönelik beş temel talebe dayanan Adil Geçiş kampanyası başlattı:

1. **Kaynaklar**
2. **İstihdam neticelerinin haritalandırılması**
3. **Bütün işçiler için değişime hazırlanma ve sosyal diyalog**
4. **Bireysel düzeyde geçişleri, sorunsuz deneyimleyebilmeleri amacıyla işçilere haklar paketinin temin edilmesi**
5. **Politika iş birliği ve iyi uygulamaların paylaşılması**

Adil Geçiş kampanyamızı bu beş temel talep üzerine inşa ederek bölgesel yuvarlak masa toplantıları ve sektörel girişimler aracılığıyla Avrupa çapında Adil Geçiş ve sendikal katılımın haritalandırılması çalışmasını yürüttük. Sendikaların Adil Geçişi biçimlendirmek için hazırlanma ve yönetim sürecine nasıl dahil olduklarına, bölgesel ve ulusal düzeyde temel zorlukların, olanakların neler olduğuna ve sendikaların katılımının önündeki en büyük engellerin nerelerde olduğuna dair deliller toplamak için Avrupa'nın Kuzey, Doğu, Güney ve Batısına gittik. Bu manifestoya eşlik eden raporlarda da görülebileceği üzere araştırmacılarla beraber sendikal müdahaleler ve finansal kaynakların nasıl kullanıldığının incelendiği vakalar üzerine çalışıyoruz. Tüm bunların ardından şu sonuca varabiliriz:

- **Geçiş halihazırda gerçekleşiyor** ve bu geçişin hızı, devam eden pandemi, Ukrayna'daki savaş ve önceden de var olan enerji fiyatı krizi ortamında daha da artmaktadır. Üyelerimizin çalışma dünyasında muazzam bir değişim fırtınasıyla karşı karşıya olmasından ötürü geçişin sosyal olarak sorumlu bir şekilde yönetilmesi gerekiyor. Bunun için de stratejilerin paylaşılmasına ve koordine edilmesine oldukça ihtiyaç var.
- **Hiçbir ülke veya bölge aynı noktadan başlamıyor ve hiç kimsenin mükemmel bir modeli de bulunmuyor.** Bu durum geçişin algılanma biçimine de yansıyor. Farklı ülke ve bölgelerdeki farklı sosyo-ekonomik gerçeklikler ve yanı sıra endüstriyel ilişkiler sistemlerinin gücü ve istikrarının farklılaşması söz konusu. İşçilerin bahsi geçen süreçlere katılımının Avrupa'nın her bölgesinde baskı altında olduğunu ve bu konuda farklı düzeylerde de olsa zorluklar yaşandığını duyuyoruz.
- **İyi işleyen endüstriyel ilişkiler sistemleri ve güçlü refah devletleri, işçilerin geçişi bir fırsat olarak görmeleri için gereken güveni sağlıyor.** Örneğin, İskandinav ülkelerindeki üye sendikalarımız geçişin daha ziyade teknolojik ilerleme, inovasyon açısından fırsatlar sunan olağan bir iş süreci olarak görüldüğünü aktardı. Bu yaklaşım İskandinav ülkelerinde refah devletine ve sosyal diyaloga duyulan yüksek güvenle açıklanabilir. İş gücü piyasasında esneklik ve güvencenin bir arada bulunması ve proaktif iş piyasası politikaları, iş geçişlerini kolaylaştırıp devlet destekli kapsamlı bir eğitimle birlikte sosyal bir güvenlik ağı sunuyor. Sektörel ve ulusal düzeyde gerçekleştirilen merkezi toplu sözleşmeler, sendikaların şirket düzeyindeki kapsamlı rollerini güçlendiriyor. Hem işverenler hem de sendikalar eğitime ve yeni nitelikler, beceriler kazandırmaya yönelik çokça yatırım yapıyor. Avusturya ve Almanya'da ortaklaşa karar verme sistemi sendikaların geçişi yerinde ele almasına olanak sağlıyor.

- **Sosyal diyalogun zayıflaması, Adil Geçiş için doğrudan bir tehdittir:** Geride bıraktığımız 10 yılda Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde, genellikle yabancı işverenlerin merkezi olmayan toplu pazarlıklar için yürüttüğü aktif çabaların sonucunda sektörel sosyal diyalog zayıfladı. Şirket düzeyinde gerçekleştirilen sosyal diyalog sonuçlarının niteliği dolayısıyla kurumsal yaklaşıma ve yerel sendikanın mevzubahis işyerindeki geçmişine bağlı olarak büyük farklılıklar gösteriyor. İşverenlerin sendikaya üye olmayı engelleme stratejileri genellikle hükümetler tarafından da destekleniyor. Ayrıca Orta ve Doğu Avrupa (CEE) ülkeleri de bu açıdan istisna teşkil etmiyor.
- **İleri teknolojiye yüksek oranda yatırım yapan güçlü ekonomiler sendikaların geçişi benimsemesini destekliyor.** Bu destekleme durumu İskandinav ülkelerindeki üye sendikalarımız tarafından çok vurgulandı. Esasen bu ülkelerde ulaşılan yüksek teknolojiye ekonomik uzmanlaşma seviyesi, bölgeye diğer aktörlerle rekabet etme avantajı sunuyor. İşlerin ve gerektirdikleri becerilerin sürekli değişimlerini yönetmeye alışkın sendikaların dijitalleşmeyi yönetmedeki uzun deneyimi, yeşil geçişi yönetmek için bir hazırlık görevi görüyor.
- **Ekonomik bağımlılık ve yabancı mülkiyeti şirket stratejileri bakımından belirsizlik oluşturuyor:** Orta ve Doğu Avrupa'daki sendikalar ise bu durumun tersine, çok yüksek yabancı mülkiyet oranının neden olduğu bir ekonomik bağımlılık, ulus ötesi değer zincirlerinde tabiyet ilişkisine maruz kalınan bir konum, uzun vadeli ulusal stratejilerin sınırlı veya eksik olması, ulusal hükümetler tarafından kapsamlı endüstriyel stratejilerin eksikliği ve bazı ülkelerde istikrarlı bir hükümet yapısının kurulamaması sorunları ile karşı karşıya. Aynı yabancı mülkiyet modeli ve tedarik zincirlerindeki ikincil pozisyonlar, şirket stratejileri ve Güney Avrupa'daki işler üzerindeki potansiyel etkiler hakkında çok fazla belirsizlik oluşturuyor.
- **Avrupa Yeşil Mutabakatının Adil Geçiş Mekanizması ve Fonu gibi Adil Geçiş politikasının ilk yapı taşlarını içermesi** memnuniyetle karşılanırken; mevzubahis politikalar, gelecekte karşılaşılabilecek zorlukların üstesinden gelme bakımından kapsam, mali güç ve isteklilik açısından çok dar kalıyor. Konseydeki müzakerelerin ardından yeni kurulan AB Adil Geçiş Fonu 17,5 milyar € ile sınırlıydı. Bu miktar geçişin yaşandığı çok sayıda bölgeyi düşündüğünüzde okyanusta sadece bir damla ve Adil Geçiş Fonu sadece kömür ve karbon yoğun bölgeleri hedefliyor. Ekonomik sektörlerin ve bölgelerin ihtiyaçlarının hiçbirisini ele almıyor. Diğer mali kaynaklar AB kurtarma fonları ve uyum fonlarında mevcut fakat bu fonların geçişi hangi noktalarda ve nasıl desteklediği konusunda koordinasyon ve şeffaflık eksikliği bulunuyor. Ayrıca sendikalar, genellikle kamu otoritelerinin halihazırda bu fonlara erişmek için üzerinde çalıştıkları geçiş planlarına gerektiği biçimde dahil olmamıştır.

Net sıfıra geçişin nasıl ele alınacağı konusunda ortak bir yaklaşım olmadığı vurgulanmalı: Yukarıda ifade edilen gözlemler, geçişin yönetimini destekleyebilecek ve sosyal olarak kabul edilebilir olmasını sağlayabilecek ana unsurların ve araçların delilini sunuyor.

Bu deliller temelinde hazırladığımız elinizdeki manifesto, industriAll Avrupa'nın sosyal açıdan sorumlu bir geçişi yani Adil Geçişini desteklemeye yönelik somut eylemlere ve politika önlemlerine ilişkin temel talepleri, önerileri ortaya koyuyor².

2 Bu manifesto, HIVA'dan uzmanlar, KU Leuven'deki Çalışma ve Toplum Araştırma Enstitüsü ve bu manifestoya eşlik eden danışmanlık firması Syndex tarafından geliştirilen bazı seçilmiş vaka çalışmaları ile destekleniyor. Ayrıca Adil Geçiş ile ilgili çalışmalarımız boyunca toplanan iyi uygulamalardan oluşan bir derleme sendikalar, AB kurumları, hükümetler ve diğer paydaşlar tarafından erişilebilen çevrimiçi Adil Geçiş Aracımız da mevcut.

2. Adil Geçiş Manifestomuz



a. İddialı iklim hedefleri ve nitelikli işlere uygun endüstriyel politika: Geçiş yönlendirme

Net sıfıra geçişte endüstrinin çok önemli bir rolü bulunur ve sürdürülebilir, dirençli endüstriler olmadan Adil Geçiş başarılamaz. Endüstriyel sektörlerin yol açtığı emisyonlar mevcut AB sera gazı emisyonlarının %20'sini oluşturuyor. Taşımacılık veya binalar gibi diğer sektörlerin yol açtığı emisyonlar büyük ölçüde ürettiğimiz ürün ve ekipmanlarda kullanılan teknolojilere bağlı.

AB'nin iklim nötr hedefine ulaşmak için 2050'ye kadar endüstriden %90 emisyon azaltımı yapılması gerekiyor. Bu çabanın ölçeği elimizdeki tüm düşük karbonlu teknolojilerin mobilize edilmesini gerektirir. Aynı şekilde ulaşım ve binalarda ihtiyaç duyulan emisyon azaltımları Avrupa üretiminin önemli kesimlerini hızlıca ve derinden yeniden şekillendirecek. AB'nin önünü açmak için Komisyon, Temmuz 2021'de [2030'a kadar] %55 azaltım için Uyum Paketini açıkladı ve bunu başarmak için endüstriyel sektörler için hedeflerle birlikte gereklilikler sunarak geçiş hızını önemli ölçüde hızlandırdı³. AB üyesi olmayan Avrupa ülkelerine, özellikle Birleşik Krallık ve Batı Balkanlara, bu hıza denk düzeyde istekli olmaları öneriliyor.

Endüstri, Avrupa genelinde 30 milyon yüksek nitelikli istihdam sağladığından, bu azaltım işgücü piyasalarımızda muazzam zorluklar teşkil edecek⁴. AB Komisyonu tarafından gerçekleştirilen makroekonomik analiz bir parça olumlu net istihdam tahminleri ortaya koyarken yeni işlerin ne zaman oluşturulacağı, yeni işlerin nerede bulunacağı ve hangi becerilere ihtiyaç duyacaklarının göz önünde bulundurulması önemli. Çoğu çalışma makro ekonometrik araştırmalar ve tahminler temelinde yapıldığı için **(bilhassa bölgesel düzeyde) granüler istihdam haritalandırmasına acilen ihtiyaç duyuluyor**. Eğer Adil Geçiş başaracaksak; etkilenen işçilerin aslında bugün nerede, hangi bölgelerde, hangi şirketlerde olduğunu ve yarının işlerinin nerede olabileceğini bilmeliyiz. Endüstriyel stratejiler Adil Geçiş yalnızca bu yolla destekleyebilir.

Kesin olan şey, günümüz endüstri işçilerinin bu geçişin etkileriyle karşı karşıya kalacağıdır. Nitekim mevcut beceri eksikliklerinin ortaya koyduğu üzere harekete geçmeme, uzun vadede sektörlerimize ve şirketlerimize zarar verecek. Teknolojinin getirdiği köklü değişiklik, otomasyon ve dijitalleşme, karbon yoğun faaliyetlere yatırım yapılmaması, ulaşım ve yeni iş modellerinin dekarbonizasyonu, döngüsel ekonomi ve mevcut ekonomi sektörlerinin çoğunda istihdamın sayısı, karakteri ve niteliği bakımından ağır bir etkiye yol açacak. Endüstriyel strateji seçimi, belirleyici olacak.

Avrupa Yeşil Mutabakatının temel taşı endüstriyel politika olmalıdır. Sektör, uluslararası rekabet ortamında faaliyet yürütüyor ve küresel pazarda rekabetçi kalırken bu hedefe ulaşmak için destekleyici bir düzenleyici ortama ihtiyaç duyuyor. Avrupa'da güçlü endüstriyel değer zincirlerinin varlığının sürdürülmesi, bu zincirlerin dekarbonizasyonu Avrupa'nın küresel ticaretteki yerini geriletmeden karbon sızıntısı riskini sınırlayan bir politika çerçevesi gerektirecektir. Avrupa'da adil bir yeşil ve dijital ikiz geçiş, yalnızca dekarbonizasyonu gerçekleştirilmiş ve sürdürülebilir bir endüstri üssü vasıtasıyla başarabiliriz. Kısa vadecilik, hissedar odaklı stratejiler, endüstrinin finansallaşması; sektörlerimizi ve ihtiyaç duyulan dönüşümü tehdit ediyor.

³ IndustriAll Avrupa'nın %55 azaltım için Uyum ile ilgili pozisyonu: https://agenda.industrial-europe.eu/uploads/documents/2022/1/637781861870019034_Adopted-TheFit-for-55Package-Position-IAE-EN.pdf

⁴ Eurostat 2018 üretim rakamları

Ayrıca Avrupa'da yüksek katma değer, yüksek nitelikli işler sağlanmasından ve endüstrinin ekonomimizin dekarbonizasyonunu gerçekleştirmek amacıyla çözümler sunma potansiyeline sahip olmasından dolayı Avrupa'da güçlü endüstriyel değer zincirlerini korumak ve inşa etmek; iklim hedeflerimize ulaşmak için yaşamsal öneme sahip. IndustriAll açısından şu nettir: AB Yeşil Mutabakatı, geçişin Avrupa'da endüstriyesizleşme anlamına gelmemesini sağlamalıdır.

Enerji güvenliği, endüstriyel sektörlerimiz ve Avrupa'daki tüm işçiler için acil bir konu durumundadır. Mevcut enerji fiyat krizi Rusya'nın eylemleri ve Ukrayna'daki savaşıyla yoğunlaşmıştır. Gelecek aylarda herkes için uygun fiyatlı enerjiyi güvence altına almak için mevcut tüm araçlar kullanılmalıdır. Refah ve ortak iyi olma hali için enerji temel niteliktedir. Kontrollü ve uygun fiyatlarla bol, garantili dekarbonizasyonu gerçekleştirilmiş enerji kaynaklarına erişim üretimin geliştirilmesi, bir ön koşul olarak karşımıza çıkar ve bu, dekarbonizasyonun gerçekleştirilmesi bakımından da son derece önemlidir. Enerji sistemlerimizin dekarbonizasyonunun, enerji değer zincirinin tamamında nitelikli istihdam yaratmak için yeni teknolojilerin ve endüstriyel süreçlerin (yukarıdan aşağıya doğru) geliştirilmesi sağlanmalıdır. Dekarbonizasyon asli öneme sahip olsa da bu yeterli değildir. Bu nedenle dekarbonizasyon enerji politikasının üç unsuruna odaklanılmalıdır: **Düşük karbon teknolojisi nötr olmaya riayet ederken daha fazla enerji verimliliği, daha düşük enerji tüketimi ve daha temiz ve yenilenebilir enerji üretimi.** Bunun gerçekleşmesi için yatırımcılara kesinlik ve öngörülebilirlik sağlayan gerekli çerçeve koşullarına (örneğin, izin prosedürlerini hızlandırma ve düşük karbonlu ve yenilenebilir hidrojen ve gazı onaylama kriterleri üzerinde hızlı bir şekilde anlaşmaya varmaya) acilen ihtiyaç var. AB enerji krizinden dersler çıkarılmalı ve bir bağımlılık biçiminden (Rus doğal gazı) diğerine (başka ülkelerden hidrojen ve sıvı doğal gaz ithalatı) geçmekten kaçınılmalı. Bu bakımdan REPower Europe önemli bir girişim olsa da oyun değiştirici nitelikte değildir⁵.

Ayrıca endüstriyel sektörlerin bu süreçte karşılaşacağı zorluklar komplike olacak çünkü mevzubahis sektörler mevcut teknolojilerle doğrusal emisyon azaltma yollarını izleyemeyecekler. Bunun yerine, **piyasaya çığır açan teknolojilerin sunulmasının** yanı sıra birincil enerji ve hammadde tüketiminin dramatik bir biçimde azaltılması gerekecek. AB'nin halihazırda sahip olduğu düşük karbonlu endüstrileri güçlendirmeye ek olarak, AB endüstrilerinin dekarbonizasyonunun gerçekleştirilmesi için enerji sistemlerimizde köklü değişikliklerin yanı sıra piller veya hidrojen gibi yeni endüstriyel değer zincirlerinin geliştirilmesini gerektiriyor. Bu değişiklikler başlangıçtan itibaren güçlü sürdürülebilirlik ve döngüsellik standartlarına riayet etmeli ve ihtiyaç duyulan hammadde ve temel bileşenlerin tedariğini güvence altına almalı. Bu durum özellikle 2030'a kalan süre bir yatırım döngüsünden daha kısa olduğundan çoğu zaman henüz olgunlaşmamış çığır açan teknolojiler büyük kamu ve özel yatırıma ihtiyaç duyuyor. Kamu yatırımları bir bütün olarak topluma katma değer sağlaması gerekir. Çığır açan teknolojileri sübvans ederken, bireysel şirketlerin fikri mülkiyet hakkının tek sahibi olmasından kaçınılması gerekiyor.

Esas itibarıyla, demokratik **geçiş planlaması kilit önemdedir.** Geçiş yolları dekarbonizasyonun her sektörde gerçekçi bir biçimde nasıl sağlanabileceğini gösteren net teknoloji yol haritaları temelinde olmalıdır. Bu geçiş yollarının işçilerin değişimi öngörmeye, işgücünün geçişini planlamak için ihtiyaç duyulacak beceri profillerini belirlemeye ve gerekli becerileri sunmak için eğitim ve öğretim sistemlerini şekillendirme sürecine dahil olmasına imkan verecek sağlam bir sosyal boyutu olmalıdır. İşçiler geçiş yolu planlamasının her aşamasında yer almalıdır.

Ulusal geçiş planlaması halihazırda bir dizi ülkede (Finlandiya, İsveç) mevcut; AB geçiş yolları (hala geliştiriliyor) bu ülkelerin deneyimlerinden, bilhassa ikiz geçişi yönlendirmek için istikrarlı ve güçlü endüstriyel ilişkilere verilen önemden yararlanmalı. Adil Geçiş hedeflerini desteklemek amacıyla **Ulusal Enerji ve İklim Planlarını Adil Geçiş hedefleriyle güncelleme süreçlerine** sendikaların sosyal diyalog yoluyla katılmalarını mecburi tutulan istişare de dahil olmak üzere, üye devletlerin [net sera gazı salınımını 2030'a en az %55 kadar azaltma hedefi olan] 55'e Uyum Mevzuatının işgücüne etkisini daha iyi öngörmesini sağlayan Enerji Birliği Yönetişim Yönetmeliği gözden geçirilmelidir.

⁵ IndustriAll Avrupa Politika Bilgi Notu (2022-02) - Enerji fiyatları krizi ve AB'nin cevapları: <https://news.industriall-europe.eu/p/policy-brief>

Endüstri sektörlerine iddialı ve gerekli emisyon azaltımlarını gerçekleştirecek araçları sağlayan ve sosyal diyalog yoluyla sendikalar da dahil olmak üzere Avrupa'da yüksek nitelikli endüstriyel istihdamı devam ettiren **kapsamlı ve kapsayıcı bir endüstri politikasının gerçekleştirilmesi** yaşamsal öneme sahip. Ayrıca azaltma önlemlerinin ötesinde, sektörlerimizde ve bölgelerimizde şimdiden hissedilen iklim değişikliğinin etkilerini ele almak için kapsamlı bir adaptasyon stratejisine ihtiyaç duyuluyor⁶. Sendikalar ve işçiler iş kollarında, işyerlerinde inovasyonun doğal kaynağı olduğundan, industriAll Avrupa bu tartışmanın bir parçası olmak istiyor.

Son yıllarda, 2030 Üst Düzey Yuvarlak Masa, Enerji Yoğun Endüstriler için Üst Düzey Grup, Kimyasal Üst Düzey Yuvarlak Masa, Hammadde Tedarik Grubu ve önümüzdeki değişiklikleri öngörmekle ilgili diğer forumlar da dahil olmak üzere iddialı bir AB endüstriyel stratejisi için sıkıştırarak AB düzeyindeki endüstriyel politika tartışmasında aktif bir katılımcı haline geldik. Avrupa Komisyonu (industriAll Avrupa ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun da [ETUC] üyesi olduğu) AB Endüstri Forumu çatısı altında bulunan 14 endüstriyel ekosistem için geçiş yollarını birlikte oluşturmayı amaçlayan güncellenmiş Endüstriyel Stratejisini Mayıs 2021'de açıkladı. Ancak endüstrilerimizin geleceği ele alınırken industriAll ve üyeleri her zaman masaya davet edilmiyor. IndustriAll Avrupa'ya göre **endüstriye ilişkin politikalar belirlenirken işçi katılımı; AB, ulusal, sektörel ve yerel olmak üzere her düzeyde** kural haline gelmeli!

Bu kural geçişin kapsayıcı olmasını sağlamak üzere ilgili AB ve ulusal makamların paydaş katılımının daha güçlü bir şekilde yönetilmesini ve izlenmesini gerektirir. Avrupa Adil Geçiş Platformu işe yarayacak nitelikteki ilk adımdır fakat elektrik sektöründeki Avrupa sektörel sosyal ortaklarının (industriAll Avrupa, Avrupa Kamu Hizmetleri Sendikaları Federasyonu [EPSU] ve Eurelectric) Kasım 2021'de belirttiği üzere geçişle ilgili deneyimleri denetlemek, koordine etmek ve edinilen deneyimi paylaşmak için Yeşil Mutabakatı bir **Avrupa Adil Geçiş Gözlemevi gerektiriyor**⁷.

Nitelikli işlere yönelik işten işe geçişler günümüz işgücü için bir öncelik olurken geçişin yönetilme biçimi gençlerin ve sonraki nesillerin geleceğini belirleyecek. İklim değişikliği toplumun varlığı ve refahı için varoluşsal bir tehdit olduğundan ki bu durum tüm ülkeler için geçerli, genç neslin daha iddialı iklim eylemleri talebiyle son yıllarda sokaklara çıktığını gördük. Yetişkinlerin bugün karar verdikleri geçiş yolu sonraki nesillerin ödemek zorunda kalacağı maliyetleri (yaşam koşullarını, aynı zamanda istihdam olanaklarını ve de çalışma standartlarını) belirleyecek. Politika yapımcılar, işverenler, sendikalar ve sivil toplum örgütleri, **geçişin gençlerin ihtiyaçlarını karşılamasını sağlamak için** toplu bir sorumluluğa sahiptir. Bu talepleri dinlememiz ve gençleri geçiş planlama sürecine sistematik olarak dahil etmemiz kritik öneme sahip.

Endüstriyel işgücümüzün çeşitliliğini artırmak, Avrupa'da sürdürülebilir üretimin geleceğini garanti altına almak için son derece önemli. Yeni fikirlere, esin kaynaklarına ayrıca yeni bir liderlik kültürüne, yaratıcı iş birliğine ihtiyaç var; bu değişikliklerin toplumdaki ve endüstrideki farklı gruplar üzerindeki etkisine dair daha fazla düşünülmesi gerekli. Dijitalleşme düzeyi ve dekarbonizasyonu artmış bir ekonomiye yönelik ikiz geçişler hakkında iyi belgeler hazırlanmış olsa da geçiş, daha kapsayıcı ve çeşitli bir işgücü piyasasına doğru sosyal bir geçiş ihtiyacını yüksek sesle ifade etmek için de bir olanak. **Kapsayıcı şirketlerin daha sürdürülebilir olduğu ve bu şirketlerin akran şirketlerden daha iyi finansal performans gösterme ihtimali** giderek daha belirgin hale geliyor.

Toplumsal cinsiyet eşitliği açısından yaşanan dengesizlik sadece cinsiyet eşitliği sorunu değil aynı zamanda da 2021'deki Dünya İmalat Forumu'na sunduğumuz ortak tavsiyelerde belirtildiği üzere kaçırılan fırsatlar ve var olan yeteneklerin, kaynakların yeterince kullanılmaması sorunudur⁸. Kadınların işgücü piyasasına katılımını artırmak için iş-yaşam dengesi dahil olmak üzere destekleyici ve katılımı mümkün kılan politikaların uygulanması gerektiğini söylemeye dahi gerek yok.

6 Kabul edilme ile ilgili bkz. ETUC araştırması ve kararı: <https://www.etuc.org/en/adaptation-climate-change>

7 <https://news.industriall-europe.eu/Article/672>

8 https://worldmanufacturing.org/wp-content/uploads/02_Oyon-1.pdf

Bu nedenle STEM (Bilim, Teknoloji, Mühendislik, Matematik) alanlarına kadınların katılımını sadece eğitim yoluyla değil aynı zamanda da endüstriyel sektörlerdeki kadınlar için eşit kariyer olanakları sağlayarak arttırmak bilhassa önemli. Bu hususlar bölgesel geçiş planlamasına entegre edilmelidir.

Yeşil geçişin zorlukları o kadar büyük ki kadın veya erkek fark etmeksizin toplumdaki herkesin en iyi fikirleri ve inovasyonları gerekir, nitekim bu da çeşitliliğin ana akımlaştırıldığı bir endüstriyel strateji gerektirir. IndustriAll Avrupa, Avrupa Yeşil Mutabakatı'nın uzun vadede daha sürdürülebilir endüstriler ve dirençli toplumlar için çeşitliliği arttıran iş yaklaşımını teşvik etmesi gerektiğine inanıyor.

Koordineli ve stratejik bir endüstri politikası bu endüstriyel dönüşümleri desteklemeli ve onlara eşlik etmeli, ayrıca endüstrinin yeşillendirilmesi ve dijitalleşmesine yönelik yatırımları teşvik etmelidir. Bu politikanın aynı zamanda Avrupa'nın esas güçlü yönlerinden de en iyi biçimde yararlanması gerekir. Bu güçlü yönler: Hayli yetenekli ve kararlı bir işgücü, katılım ve yetkinlik gelişimini destekleyen bir sosyal model, sosyal diyalog ve iyi gelişmiş bir standart belirleyici iç pazar.

AB, sendikaları her aşamaya dahil ederek yeşil ve dijital endüstri politikalarının yukarıdan aşağıya iletilmesi yerine işçiler tarafından birlikte oluşturulmasını ve şekillendirilmesini sağlayabilir. Endüstriyel yenilenme ve gelişen bir endüstri ancak nitelikli işler ve her düzeyde yapıcı bir sosyal diyaloga temelinde mümkün olabilir. İşçilerin üretimin yapıldığı en alt kademedен stratejik karar verme düzeyine kadar katılımı; sürdürülebilir, bilgiye dayalı, kaynak verimli ve yüksek performanslı bir sektöre doğru giden başarılı yolculukta kilit nitelikte bir koşuldur.



IndustriAll Avrupa talepleri

1. Güncellenmiş bir AB endüstriyel stratejisi veya aşağıdakileri güvence altına alan benzer endüstriyel politikalar:
 - Geçiş için demokratik biçimde birlikte tasarlanmış yollar ve katılımcı politika planlama
 - Uygun fiyatlı, dekarbonizasyonu gerçekleştirilmiş enerji ile stratejik hammadde ve bileşenlere erişim
 - Bir bütün olarak topluma (nitelikli istihdam yaratmak dahil) katma değer sağlayan sanayi sitelerinin ve altyapıların dönüşümüne yönelik kamu ve özel sektör yatırımları
 - Doğrudan ve dolaylı karbon maliyetleri ve etkilerini azaltmak için alınan önlemler de dahil olmak üzere AB ve uluslararası pazarlarda adil rekabet
 - İnovatif ürünler için öncü pazarların oluşturulması (örneğin, AB'nin fark sözleşmeleri, kamu alımları konusundaki girişimlerdeki net hedefler aracılığıyla)
2. İşçiler endüstriyel değişimden etkilenmenin yanı sıra, aynı zamanda son derece önemli bir inovasyon kaynağı olduğundan onların sosyal diyalog ve endüstriyel politika yapımına katılımı.
3. Enerji Birliği Yönetişim Yönetmeliğinin gözden geçirilmesi ve üye devletlere Ulusal Enerji ve İklim Planları bağlamında kapsamlı Adil Geçiş Planları geliştirme yükümlülüğünün getirilmesi. Sendikaların sosyal diyalog yoluyla katılımı mecburi tutulmalı.
4. Stratejilerin uygulanmasını ve Adil Geçiş Platformunun Avrupa Yeşil Mutabakatının kapsamının tamamını içerecek şekilde genişletilmesini izlemek amacıyla oluşturulacak bir Avrupa Adil Geçiş Gözlemevi.
5. Genç temsilcilerin fikirlerini ifade etmeleri için alan ve kaynak sağlayarak, gençlerin geçiş planlamasına daha iyi katılımı ve ihtiyaçlarını dinlemesi. Gençlere yeşil geçişin öngörülmesi ve yönetimi üzerinde çalışan yapılarda ve organlarda yer verilmeli.
6. Çeşitlilik ve eşitliği tüm aşamalarda bilinçli bir şekilde ana akımlaştıran bir endüstriyel strateji aracılığıyla toplumlardaki herkesin en iyi fikirlerinin ve inovasyonlarının dikkate alınması.

b. Yarınki eylemsizlik maliyetini önlemek için bugünkü geçişi finanse etme: Gerekli kapsayıcı yönetim

Adil Geçiş maliyetsiz bir süreç değil fakat başarısı düşük geçişlerin maliyetleri bireyler, bölgeler ve genel olarak toplumlar için çok daha yüksektir. **Net sıfıra geçiş, bütçe tasarrufu ile sağlanamaz.** Azaltma ve uyum önlemlerine yönelik AB iklim hedefleri daha fazla kamu harcaması gerektiriyor. Ancak bahse konu bu yatırım uzun vadede fayda sağlama ve topluma güvenlik sağlama potansiyeline sahip; mevcut enerji fiyatı krizinden önce bile enerji ürünlerindeki AB ithalatının ortalama aylık miktarı 2017'de aylık 20,1 milyar €'dan 2021' in ilk döneminde aylık 23,7 milyar €'ya yükselmiştir⁹. Gergin ulusal bütçeler döneminde, reform yapılan AB mali kuralları, borç sürdürülebilirliği kaygılarını yeşil harcama ihtiyaçları ile uzlaştırmalı ve Avrupa dayanışmasını teşvik etmelidir. Üye devletlerin gerekli yatırım kapasitesini ve kaliteli işlerle birlikte yerel olarak üretilen dekarbonizasyonu gerçekleştirilmiş enerjinin yaratılmasını sağlamak için AB'nin makroekonomik kural kitabı, aşamalı olarak yeniden düzenlenmelidir.

Kemer sıkma, dekarbonizasyon ve dijitalleşme gündemlerini adil ve kapsayıcı bir şekilde sunmayacaktır. AB endüstrisi de tamamen pazar odaklı bir yaklaşımla 30 yıl içinde karbondan arındırılmayacak. Rekabet hukuku ve devlet yardımları kuralları, üye devletlerin ve kamu otoritelerinin endüstrileri net sıfıra giden özel yollarında daha iyi desteklemelerine izin vermelidir. Endüstri müttetikleri ve Ortak Avrupa Çıkarlarının Önemli Projeleri iklim nötr hedefine ulaşmak için stratejik öneme sahip endüstriyel değer zincirlerinin gelişimini hızlandırmalıdır. Ulusal düzeyde devlet yardımları, endüstriyel dönüşümü yönlendirmede önemli bir politika aracı olmaya devam ediyor. Hükümetler karbon düşük ve akıllı teknolojilere yapılan yatırımları yeni değer zincirlerinin oluşturulmasını desteklemek ve talep tarafını ise fiyat mekanizmaları ve destekleyici bir düzenleyici çerçeve ile şekillendirmek durumunda kalacak. Kamu alımları yeni inovasyonlar ve teknolojiler için lider pazarları oluşturma açısından bilhassa güçlü bir role sahip. **Kamu fonlarının ve devlet yardımlarının** istihdamı sürdürmeye, iyi istihdam yaratmaya ve tüm toplum için katma değer üretmeye yönelik özel sosyal koşulları olmalıdır. Ulusal araçların kullanımı, daha zengin bölgeler ile bugün bile sosyal ve ekonomik zorluklarla karşı karşıya kalanlar arasındaki uçurumu derinleştirerek haksız rekabete yol açmamalıdır.

Yeşil ve dijital ikiz geçişler (ki COVID -19 krizi ile hızlanmıştır) Avrupa'daki mevcut eşitsizlikleri arttırdığından **bölgesel boyut ciddiye alınmalı**. Avrupa'nın Yapısal ve Yatırım Fonlarının dönüşümün gerekliliklerine (şu ana kadar olduğundan) daha uygun hale getirilmesi gerekiyor. Örneğin sadece Ar-Ge'ye yatırım yapılmamalı, dönüşüm süreçlerinde endüstri şirketlerine de somut destekler sunulmalı. Karların elde edildikleri ülkelerde yeniden dağıtılmasını sağlamak için adil vergilendirme sistemleri, çözüm reçetesinin bir parçası olmalıdır. Yatırımların Avrupa çapında gerçekleşmesini ve sadece merkez bölgelerde yoğunlaşmamasını sağlamak için daha adil bir yeniden dağıtım şarttır. Modern sanayileşmiş ve yüksek vasıflı merkez bölgeleri ve düşük ücretli, düşük vasıflı, teknolojik olarak geri kalmış çevre birimleri olan bölünmüş bir AB'den kaçınılmalıdır, çünkü bu daha fazla nüfus kaybına ve buna eşlik eden sosyo-ekonomik eşitsizliklere yol açacaktır.

Bu, pandeminin sosyal ve ekonomik sonuçlarıyla daha da şiddetlenen birçok AB üye ülkesinde yüksek genç işsizliğinin sürmesi bağlamında daha önemlidir. Bunun üzerine bir de gençlerin bugün işgücü piyasasına girerken karşılaştıkları belirsizlikler ekleniyor.

9 EU imports of energy products - recent developments - Statistics Explained (europa.eu)

Gençlerin (kendilerinden önceki nesiller gibi) istihdam güvenliği, gelecekte izleyecekleri kariyere dair bir perspektif ve kaliteli yaşam koşulları beklentisi içerisinde olduğu aşîkar. Geçişin boyutu ve hızından kaynaklanan endüstriyel dönüşümlerin belirsizlikleri nedeniyle bu beklentilerin karşılanıp karşılanamayacağı çoğu zaman belirsiz oluyor. Sürdürülebilir bir gelecek için gençlerin kendilerini artık nitelikli işlere yönlendiren nitelikli mesleki eğitim ve öğretime, çıraklık eğitimine erişmesi gerekir. Şu anda gençlere nitelikli bir eğitim ve yaşam boyu öğrenme beklentileriyle uyumlu sağlam bir mesleki yaşam başlangıcı sunulmaması, yani geleceğe uygun nitelikli işgücü eksikliği, geçişin risklerini tehlikeli hale getiriyor. Avrupa genelindeki işgücü eksikliğinin, yeşil geçiş şimdiden tehdit ettiğini görüyoruz.

Bu zorluk, özellikle karbon yoğun bölgelerde ve nüfusun azaldığı ve ‘beyin göçünün’ zaten gerçek olduğu ülkelerde daha yüksektir. Çoğunlukla genç ve vasıflı işçi göçü nedeniyle bazı bölgeler halihazırda nüfus azalması gerçeğiyle karşı karşıya kalırken, aynı zamanda temel altyapıyı yavaş yavaş kaybediyor:

- Örneğin, yurtdışında daha iyi yaşam koşullarını arayan genç ve vasıflı insanların ülkeden ayrılmasının bir sonucu olarak Bulgaristan nüfusu küresel bazda en hızlı azalan ülke konumunda. Bulgaristan nüfusu 1989'dan bu yana 2 milyon azaldı ve tahminlere göre 2040'a kadar nüfusunda aşağı-yukarı dörtte bir oranında daha da azalma olacak.
- Hırvatistan son 10 yılda nüfusunun neredeyse %10'unu kaybetti.
- 2007 -2015 arasında, yaklaşık 3,5 milyon Romen ülkeden göç etti. Nüfusun 2020'den 2050'ye kadar %15 azalacağı (19,2 milyondan 16,3 milyona düşmesi) öngörüılıyor.
- Yüksek genç işsizlik oranıyla mücadele eden ve daha iyi iş olanakları için diğer Avrupa ülkelerine giden gençlerin olduğu Güney Avrupa ülkelerindeki zorluklar da son derece büyük.

Genç nüfusun azalması, yetenekli ve genç işçilerin “beyin göçü” bu ülkelerdeki sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliği, işgücü piyasalarının ve ekonomilerin işleyiş açısından büyük tehlikeler arz ediyor. Dahası diğer bölgelerde gördüğümüz gibi bu, aşırı ve popülist partilerin büyüyelebileceği tehlikeli bir ortam yaratabilir. IndustriAll bakımından Adil Geçişin yerel düzey için çözümler bulması gerektiği aşîkar. Aksi takdirde kimsenin yatırım yapmadığı ve yurtdışında yaşayan akrabaların gönderdiği paraların ana gelir kaynağı haline geldiği ekonomik ve endüstriyel çöller yaratma riskiyle karşı karşıyayız. Göç ekonomik bir gereklilik değil, bir tercih olmalı!

Bu nedenle Avrupa bölgelerindeki geçiş daha iyi desteklemek üzere daha sağlam bir AB Adil Geçiş Finansman Stratejisine ihtiyacımız var. Böyle bir strateji ile yeni ve ek kaynaklar; mevcut fonları, programları daha şeffaf ve koordineli bir sistemde tahkim edecek, tamamlayacaktır. AB ve üye devletler günümüzün Adil Geçiş araçlarını güçlendirmek için **enerji fiyat krizinin yarattığı olağanüstü ETS (Emisyon Ticaret Sistemi) gelirlerini kullanmalıdır.** Geçiş Fonu ve diğer uyum araçlarının yanı sıra AB kurtarma fonları, ETS'deki İnovasyon ve Modernizasyon Fonları da dahil olmak üzere mevcut tüm fonların hepsi aynı hedefe yönelik olmalı ve akıllı bir bölgesel uzmanlık stratejisi izlemelidir. Adil Geçiş hedefi doğrultusundaki araçların stratejik kullanımını planlamak için kapasite geliştirme destekleri de sunulmalıdır.

Bütün ülkeler emilim kapasitelerinde eşit değildir, bu da muhtemelen bir bölgenin dönüşümünü kolaylaştırmaya yönelik çabaların etkinliğini yavaşlatmaktadır. Karşılaştırma yapacak olursak 2014-2020 döneminde ülkelerin Avrupa Sosyal Fonu (ESF) emilim kapasiteleri büyük ölçüde değişmiştir. Karmaşıklık ve farklı finansman kaynakları, Avrupa Birliği'nin sosyal ve bölgesel uyumunu ancak şu şekilde tehdit edebilir: Daha az donanımlı bölgelerde mevcut fonlar eksikse, ancak halihazırda iyi finanse edilmiş diğer geçiş bölgeleri için mevcutsa. Bölgesel Adil Geçiş Planlarının somut uygulaması her şeyden önemli olacaktır. Nitekim Adil Geçiş için sağlanan fonların bürokratik son tarihler veya emilim kapasitesinin bir sonucu olarak hedeflenenlere ulaşmaması trajik olacaktır.

Sendikaların menüde değil masada bir yeri olmalı. Geçtiğimiz yıl boyunca, industriAll Avrupa sendikaların Bölgesel Adil Geçiş Planlarının (TJTP'ler) ve Kurtarma ve Dayanıklılık Fonu (RRF) ile bağlantılı ulusal kurtarma planlarının geliştirilmesine dahil olma süreçlerini yakından izlemiştir (ayrıca Syndex tarafından geliştirilen ve bu manifestoya eşlik eden haritalandırmaya da bakınız). TJTP'ler geliştirilirken uygulanması gereken ortaklık prensibine rağmen sendikalarımızın birçoğu sürece dahil olmadığını bildirmiş, bu planların geliştirilmesindeki şeffaflık eksikliğini eleştirmiştir:

- Örneğin Bulgaristan'da, sendikalar TJTP'leri destekleyen PWC Bulgaristan tarafından hazırlanan raporları incelemelerine izin verilmediğini bildirmektedir İzin verilmeme nedeni, Borisov Hükümeti döneminde PWC ile imzalanan sözleşmede yer alan raporların ifşa edilmemesi hükmü ile ilgilidir. Bu hüküm, uygulamada, raporun Bulgar Hükümeti ve Komisyon dışındaki kimseye raporu inceleme imkanı tanımıyor dolayısıyla da bahse konu ortaklık ilkesinin etkililiğinin özüne zarar vermektedir.
- Birkaç üye devlet örneğinde sendikalar çalışma gruplarındaki toplantılar vasıtasıyla hükümetleri tarafından sürece dahil edilmiştir. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) ile birlikte 2021 Yazında gerçekleştirilen bir sendika araştırması; katılımcı 21 sendikadan 10'unun şimdiye kadar süreçlere dahil olmadığını ve 7 üye devlette ise katılımın yüzeysel olarak değerlendirildiğini ve uygun bir paydaş istişare sürecinin uygulanmadığını (aciliyet, pandemi, siyasi nedenler vb.) tespit etti. 7 katılımcı verdiği yanıtta ulusal/bölgesel makamların sendikalara danışma iradesinin eksikliğine işaret etmektedir. İstişarelerin yapıldığı ölkelerde üyelerimiz sendika girdilerinin dikkate alınmasıyla ilgili karışık bir tablo da rapor etmişlerdir.



Adil Geçiş yapbozunda çok önemli bir rolü olan ulusal kurtarma ve esneklik planlarındaki gelişmeler bağlamında şeffaflık eksikliğini de tespit ettik. Tüm bölgeler ve ülkelerdeki sosyal partnerler ile sistematik bir biçimde iştişare edilmemiştir, dolayısıyla mevcut aşamada mevzubahis ulusal planların geçişi destekleyen somut projeler üretip üretmeyeceği bizim açımızdan net değil. Esas olarak Avrupa Komisyonu retoriğine göre işçiler geleceklerini birlikte tasarlamalıdır, fakat tasarımın kritik aşamasında çok sık bir biçimde kenara konuluyorlar.

Bu nedenle Adil Geçiş hedefine ulaşmak için (uyum finansmanı için kurulan) ortaklık prensibi; İnovasyon ve Modernizasyon Fonu da dahil olmak üzere Adil Geçişi hedefleyen tüm ilgili fonlara genişletilmeli ve uygulanmalıdır. Sendikalar, fon alımının kaliteli iştihadının korunması ve yaratılması ile bağlantılı olmasını sağlamak için ilgili program geliştirme, izleme ve değerlendirmede yakından yer almalıdır.

IndustriAll Avrupa talepleri

1. AB ekonomi yönetiminin, dekarbonizasyonu gerçekleştirme ve Adil Geçişin yanı sıra adil vergilendirme ve enerji fiyatlandırma politikalarını destekleyecek şekilde reformu.
2. Net sıfır hedefimizi destekleyen bir rekabet yasası ve devlet yardımı kuralları erevesi.
3. Avrupa bölgelerindeki geçişi daha iyi desteklemek amacıyla Adil Geçişe yönelik bir AB finansman stratejisi. AB ve ye devletler Adil Geçiş araçlarını tahkim etmek amacıyla enerji fiyat krizinin yarattėı olağanüstü ETS (Emisyon Ticaret Sistemi) gelirlerini kullanmalı.
4. Avrupa yapısal ve yatırım fonlarının dönüşümün gerekliliklerine daha güçlü bir şekilde uyum sağlaması sanayi şirketlerinin finansal araçlarla dönüşüm süreçlerinde özel olarak desteklenebilmeleri anlamına geliyor.
5. Ortaklık prensibi uyum fonlarının ötesine geçerek ilgili tüm fonları kapsayacak şekilde genişletilmeli. Sendikalar daha güçlü bir yönetim ve paydaş katılımını izlemeyi gerektiren sürece sistematik bir şekilde dahil edilmeli. Ayrıca fonların işçilere ve hedeflenen topluluklara ulaşmasını sağlamak için emilim fonu konusuna da bakılmalı.
6. İnsanların nitelikli ıracılık, eğitim ve işler için aldıkları çalışma tekliflerde mecburi kalite kriterleri de dahil olmak üzere yüksek nitelikli işleri desteklemelerini sağlamak için AB fonlarındaki sosyal koşulluluk (kısa vadeli ve istikrarsız sözleşmeleri sınırlamak, iyi maaş ve eğitime erişim sağlamak).
7. Her seviyedeki Adil Geçiş planlarının kapsayıcı olduğundan ve cinsiyet, iřėc çeşitliliği değerlendirmelerine tabi olduğundan emin olun.

c. Daha etkili toplu sözleşme ve sosyal diyalog: Adil Geçişin temeli

Toplu sözleşme bir sendikanın temel işidir. Hem önceki mücadelelerin meyvesi hem de geçmiş kazanımları savunmak ve genişletmek için bir araçtır. İşçilere tek bir ses verir, adil ücretleri güvence altına alır ve en savunmasız kişilerin güvencesizliğe ve yoksulluğa düşmesini önler. **Üyelerimiz için daha iyi çalışma koşullarının pazarlığı, topluma bir bütün olarak fayda sağlar.** Bu, pratikte Adil Geçişlerin inşa edildiği temeldir.

Le pouvoir des négociations collectives pour régler les marchés du travail et pour garantir une distribution plus égale des revenus a fait ses preuves depuis longtemps dans les pays européens. Les négociations collectives au niveau sectoriel sont une caractéristique significative des secteurs industriels représentés par industriAll Europe, avec la solidarité salariale entre les travailleurs comme pierre angulaire.

Toplu sözleşmenin işgücü piyasalarını düzenlemek ve daha eşit gelir dağılımını sağlamak amacıyla olduğu, Avrupa ülkelerinde uzun zamandır kanıtlanmıştır. Temelinde işçiler arasındaki ücret dayanışması olan iş kolu düzeyindeki toplu sözleşme, industriAll Avrupa'nın temsil ettiği iş kollarının güçlü bir niteliğidir.

Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) verilerinin de teyit ettiği üzere ulusal ve sektörel toplu sözleşmeye sahip ülkelerde istihdam oranları, merkezi olmayan pazarlığa sahip ülkelere göre daha yüksek ve işsizlik daha düşük olma eğilimindedir. Ayrıca toplu pazarlık küçük ve orta ölçekli işletmeler de dahil olmak üzere tüm işçi ve şirketlerin esasen teknolojik dijitalleşme, organizasyonel değişiklikler ve küreselleşmenin faydalarını sunabileceğini savunuyor. Böylece toplu pazarlık sosyal ortakların endüstrinin dönüşümüyle başa çıkma açısından rolünü de gerçekleştiriyor¹⁰.

Ne yazık ki, **pek çok politika yapıcı toplu pazarlığın oynadığı hayati rolü küçümsemekte ve baltalamakta**, toplu sözleşmelerin faydaları ise özellikle güçlü endüstri ilişkileri sistemlerine sahip ülkelerde genellikle hafife alınmaktadır. Endüstri ilişkileri sistemlerinin önemi ve demokratik toplumlardaki önemli rolleri hakkında bilgi eksikliğinden dolayı üzgünüz. Toplu sözleşmelerle sendikalar, tüm işçilere yayılan ve bir bütün olarak topluma fayda sağlayan işyerlerinde iyi istihdam ve istikrarı garanti altına alabilmişlerdir.

Bugün işçilerin çoğunluğunun toplu iş sözleşmesinin sağladığı korumadan (yeniden) yararlanmasını sağlamak için **Avrupa'nın birçok ülkesinin toplu sözleşme sistemini kurması veya yeniden işler hale getirmesi gerekmektedir.** IndustriAll Avrupa'nın, Avrupa'daki bağlı kuruluşlarının bildirdiği gibi, toplu pazarlık sistemleri son yıllarda artan baskı altında. 2008-2009 finansal krizi ve bu krizin sert bir biçimde yönetilme politikası bu eğilimi hızlandırdı. Toplu iş sözleşmeleri kapsamını ilgili iş kolundaki tüm işçileri kapsayacak biçimde genişletmeyi amaçlayan toplu iş sözleşmesi yapıları, mekanizmaları Troyka programlarını uygulayan ülkelerde adeta ortadan kaldırıldı. Bunun, değişen iş kanunlarına ve sendika temsilcilik eşiklerine dönüşen diğer ülkeler üzerinde güçlü yayılma etkileri oldu. Aşağıda gösterildiği gibi, şirketler içinde toplu pazarlık ve sendika baskınlarının adem-i merkezîyetçiliği de olmuştur:

- **Polonya'da** sendikalar, sendika kurma ve toplu pazarlık yapma konusunda işçilerin temel haklarına karşı sendika baskınları ve ihlalleri bildirmektedir. Mevzuat, işveren örgütlerinin parçalanmasını kolaylaştırarak sektörel düzeyde toplu pazarlığı engellemektedir. Örneğin, sektörel bir işveren örgütünün olmaması nedeniyle enerji veya otomotiv sektöründe sosyal diyalog olmaması, iş geçişlerini müzakere etmeyi imkansız kılmaktadır.

¹⁰ Kendi Yolumuzu Açacak Şekilde Pazarlıkların Yapılması: Değişen Çalışma Yaşamında Toplu İş Sözleşmesi, OECD, 2019

- **Romanya**'da, Troyka'nın ve çok uluslu şirketlerin lobisi sonucunda sosyal diyalog kanunda 2012'de reform yapıldı. Reformdan önce, yasa işverenleri sektörel düzeyde (işveç yasalarına benzer şekilde) müzakere etmeye mecbur bıraktı, ancak reform sektörel pazarlığı imkansız hale getirdi ve sektörler arası pazarlığı kaldırdı. Aslında yasanın yürürlüğe girmesinden bu yana sektörel anlaşmalar yapılmamış olmakla birlikte bu, işçilerin temel grev hakkını da zayıflatıyor.
- **Slovakya**'da, hükümet refah devletini ve sosyal diyalog sistemini ortadan kaldırma ve sosyal hakları, işçi haklarındaki kazanımları geriye götürüyor. Bu ülkede toplu iş sözleşmesi de adem-i merkezîyetçi bir biçimde düzenlenmiştir. İş kolu düzeyinde pazarlığı kolaylaştıran bir reform olmaksızın, Adil Geçiş mümkün olmayacaktır.
- **Çekya**'da, hükümet iş kolu düzeyindeki sosyal diyalogu zayıflatmıştır bu nedenle iş kolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi bağitlanması imkansız durumda. İşverenler (bilhassa çok uluslu şirketler) şirket düzeyinde gerçekleştirilecek sözleşme dışındaki pazarlıkları reddediyor ve sendikal faaliyetleri engelleme pratikleri içerisinde yer alıyor.
- **Finlandiya**'da, orman endüstrisindeki işverenler ulusal toplu iş sözleşmesi pazarlıklarından çekilme planlarını duyurdu. Orman sektöründeki en büyük şirketlerden birisi (UPM) çalışanlarının ücretini bireysel bazda belirleme (dolayısıyla da işçilerin temel toplu iş sözleşmesi hakkında yararlanmayı ihlal etme) tehdidinde bulunacak kadar ileri gitti.
- **Fransa**'da sendikalar, işverenlerin işçileri aynı şirketler içinde bölmek için COVID-19 durumundan yararlandıkları, bazı kuruluşların toplu sözleşme kapsamında olduğu, diğerlerinin ise olmadığı durumları bildirmektedir. Bazı branşlarda işverenler, pandeminin başlangıcından bu yana devlet yardımı almış olsalar bile, kategorik olarak müzakere etmeyi reddediyor ve bu nedenle ücretlerin yeniden değerlendirilmesini önermiyorlar. Toplu pazarlık sadece bir seçenek değil, bir haktır.
- **Yunanistan** önceki mali krizden sonra uygulanan kurtarma programları, toplu pazarlık sistemini ortadan kaldırdı ve bu uygulamanın da kriz öncesi dönemde yaklaşık %80 olan toplu iş sözleşmesi kapsayıcılığının ülkede 2016'da % 17,8'e düşmesiyle sonuçlandı. Bahse konu değişiklik iş dünyasına fayda sağladı fakat işçileri işsizliğe, düşük ücretli ve istikrarsız çalışmaya ve çalışan yoksulluğuna itti. Dahası, Yunan hükümeti yakın zaman önce çalışma süresini arttıran ve işçilerin temel hakkı olan grev yapmayı sınırlayan son derece tartışmalı bir iş kanununu kabul etti.
- **Macaristan**'da 2012 yılında yürürlüğe giren yeni iş kanununda çok esnek fazla mesai, işçilerin daha kırılgan bir şekilde görevlendirilmesi, haksız işten çıkarmalar ve sendikaların işletme düzeyindeki haklarını zayıflatan düzenlemeler vb. Yer alıyor. Güncellenen mevzuat temel grev hakkını da ihlal etmektedir. Yeni 2018 çalışma süresi mevzuatı, yıllık 400 saatlik fazla mesaiye ve ödemeyi üç yıla kadar erteleme olanağına izin vermektedir. Hükümet, Viktor Orban'ın iktidar partisi FIDESZ'e siyasi açıdan yakın olmayan sendikaları bilgilendirmeyi ve onlara istişare etmeyi reddettiği için sosyal diyalog ve toplu pazarlık işlevsiz durumda.
- **Belçika**'da, sendikalar ücret pazarlığını sınırlayan Belçika yasasına karşı imza kampanyası başlattı. Belçika, ücretlerin enflasyona endekslediği az sayıdaki ülkeden biridir. İşverenler bu endekslemenin dondurulması için aktif bir biçimde çabalyor. Bunun da ötesinde, 2022'de koalisyon hükümeti bir reform önerdi ve bu süreçle ilgili sendikaları şimdiye kadar bypass etti.
- **Hollanda**'da, FNV ve CNV sendikaları, kabul edilebilir bir toplu sözleşmeye ulaşmak için son zamanlarda birkaç kez endüstriyel eyleme başvurmak zorunda kaldı.

Hükümetler Avrupa Sosyal Haklar Sütunu ve ILO Adil Geçiş Rehberinin asli unsurları olan temel ILO temel standartlarının ilkelerini ihlal ederek hareket ettiğinden bu örnekler endişe veriyor. Şayet Adil Geçiş AB için bir öncelikse ve Yeşil Mutabakat gündeminde üst sıralarda yer alıyorsa, Avrupa Birliği toplu sözleşmeyi ve işçi katılımını destekleyen etkili bir mevzuat olmadan istihdam geçişiyle nasıl başa çıkacak? Açık olan, hem Avrupa Sosyal Haklar Sütunu'nun hem de iklim nötre geçişin sosyal ve çalışma yönleriyle ilgili konsey tavsiyelerinin kağıt üzerinde güzel görünmesi, ancak bu uygulamaların zemindeki uygulamaları etkileme ihtimalinin düşük olmasıdır. Şirketlerin net sıfıra geçişi başarmak için yapmak zorunda oldukları yüksek yatırım maliyetleri göz önüne alındığında, istihdam standartları ve ücretler (ve dolayısıyla sendikalarla toplu sözleşme) üzerindeki baskının artması daha da olası.

Net sıfıra geçişte çalışan yoksulluğu ve eşitsizlik, ekonomik güvencesizlik ve güvencesiz çalışma artmaya devam eder ve geçiş nedeniyle işini kaybedenler unutulursa **salt yaratılan istihdama odaklanılması adalet getirmez!** Güçlü bir toplu sözleşmenin varlığı, gelişmekte olan sektörlerde ve geçiş sırasında kurulacak yeni işletmelerde nitelikli istihdam koşullarını garanti etme açısından kritiktir. Geleneksel olarak karbon yoğun sektörlerin yüksek ücret ve istihdam koşulları sunduğu göz önüne alındığında nitelikli istihdamın garanti edilmesi vazgeçilmez önemde olacaktır. Geçiş nedeniyle yaşanacak iş kayıplarını iyi, sendikalaşmanın olduğu eşit nitelikteki işlerle kompanse edilmesini yalnızca etkili bir toplu sözleşme ile güvence altına alabiliriz!

Bu fikir Almanya'daki kömür üretiminin durdurulmasını müzakere eden Almanya'daki Büyüme, Yapısal Değişim ve İstihdam Komisyonu'nun nihai önerilerinin temel ilkesidir¹¹. İş kolu düzeyindeki toplu iş sözleşmelerini temel asgari çalışma standartlarını belirlemek için bir temel olarak kullanma fikri İskoç Adil Geçiş Komisyonu'nun yakın tarihli raporunda da öne çıkarılmaktadır¹².

Maalesef, Komisyon tarafından Aralık 2021'de önerilen iklim nötr Adil Geçişin sosyal ve iş gücü yönlerini ele almaya ilişkin Konsey Tavsiye Taslağı, toplu sözleşmeden neredeyse hiç bahsetmiyor ve toplu pazarlığın güçlendirilmesi konusunda herhangi bir güçlü öneri dahi sunmuyor.

Ayrıca iş gücünün geçireceği değişiklikleri proaktif olarak öngören toplu sözleşmeler kapsamında halihazırda iyi uygulamalar olduğunu da belirtmek gerekir:

- 2021'de İtalya'daki üye sendikalarımız Filctem - Cgil, Femca - Cisl ve UILTEC, petrol grubu ENI ile dekarbonizasyonu gerçekleştirme stratejisi doğrultusunda iş gücünün yenilenmesi ve yeni beceriler elde edilmesi konusundaki toplu görüşmeyi tamamladı. ENI prosedürü, büyük şirketlerde neslin yenilenmesini teşvik etmeyi amaçlayan İtalyan 2021 finans kanunun bir parçasıdır.
- Haziran 2021'de, industriAll Avrupa ve Safran grubu arasında şirketin AB, İsviçre ve Birleşik Krallıktaki tüm çalışanları için geçerli olacak şekilde geçiş boyunca beceri geliştirme ve kariyer yollarının korunması ile ilgili bir Avrupa Çerçeve Anlaşması imzalandı. Anlaşma beceri ihtiyaçlarının öngörülmesine, eğitime ve profesyonel mobilitenin desteklenmesine dayanmaktadır. Anlaşma, eğitime ilişkin ilk defa nicel bir hedef belirlemektedir. Son olarak, istihdam açısından sonuçları olabilecek zorluklar yaşanması durumunda çalışanların işinde devam etmesini teşvik etmek için uyum ve destek önlemleri uygulanacaktır.
- 2021'de Birleşik Krallık sendikaları Unite ve Prospect enerji şirketi SSE ile mevcut toplu sözleşmenin personeli ilgilendiren düzenlemelerini şirketin yenilenebilir enerji işini kapsayacak biçimde genişleten bir toplu sözleşme imzaladı.
- Almanya'da IG Metall'in metal ve elektrik endüstrileri için imzaladığı son anlaşma, dönüşen endüstrilerde işlerin korunması ve nitelikli istihdamın sağlanması için çözümleri göstermektedir. İstihdamı korumak için, krizdeki şirketler sendikaların mevcut toplu sözleşmede elde ettiği ekstra dönüşüm ücretini izin süresine dönüştürebilir. Kısmi ücret tazminatının ödendiği durumda haftalık dört gün çalışma süresi de mümkün olabilmektedir. IG Metall geleceği güvence altına almak tesiste gelecekte imzalanacak toplu sözleşmeler için (örneğin yatırımların, personel gereksinimlerinin ve gelecekte işlerin niteliklerinin müzakere edildiği) çerçeve kuralları uyguladı.
- Kriz ve değişim zamanlarında nitelikli istihdamı korumaya yönelik bir çözüm olarak çalışma süresinin azaltılması, örneğin İspanya gibi, diğer ülkelerde de uygulanmaktadır. İspanya Hükümeti haftada dört gün (32 saat) çalışmaya dair pilot proje başlatmayı kabul etti. Devlet çalışma süresinin azaltılmasının yol açtığı maliyeti özel bir ödenekle karşılayacağından bu değişikliğin şirketler veya işçiler üzerinde hiçbir mali etkisi bulunmamaktadır. Hükümet verimliliği arttırmak için şirketlerde üretimin yeniden düzenlenmesi ve dijital değişimleri de destekleyecek. Bu çalışmalar için 50 milyon € bütçe tahsis edildi.

11 Büyüme, Yapısal Değişim ve İstihdam üzerine Komisyon, Final Raporu, Ocak 2019, s.70

12 Adil Geçiş Komisyonu: Daha adil ve yeşil bir İskoçya için Ulusal Heyet, Mart 2021, s.45

Ayrıca **iyi işleyen bir sosyal diyalog ve toplu pazarlık yapısının olduğu ülkelerde gençler nitelikli çıraklıklara ve işlere daha iyi erişebilmekte** ve Adil Geçiş süreçlerine katılma şansına sahip oluyor:

- Almanya'da, sendikaların uzun süredir dile getirdiği isteyen her gence bir şirkette veya şirket dışındaki bir eğitim kuruluşunda çıraklık eğitiminin garanti edileceği bir “çıraklık garantisi” oluşturmaya yönelik talebi iktidara yeni gelen koalisyon dikkate aldı. Bu karar iktidarın nitelikli işgücü sıkıntısını azaltmaya yönelik bir müdahale niteliğindedir, aksi takdirde işsizlik en nihayetinde iklim hedeflerini tehlikeye atacaktır.
- Almanya örneği 2008'den beri bir şirkette eğitim imkanı bulamayan gençlerin dışarıdaki bir eğitim merkezinde çıraklık eğitimini tamamlayabildiği Avusturya'dan esinlenmiştir. Ancak sendikaların tahminlerine göre bu sistemde bile 2020 sonbaharında %20 - %30 oranında çıraklık yeri açığı vardı. Avusturya hükümeti işverenlerin eğitimden sonra çırakları işe alması ve çalıştırmaya devam etmesi için teşvikler (işverenler işe alım için 1.000 € ve çalıştırmaya devam ettirdikleri için ek 1.000 € ödeme alıyor) sunmasına karşın bu sendikalar için yeterli bir uygulama değil. Genç sendikacılar, “İşsiz Gençler” kampanyalarında çıraklık sayısının artırılmasını ve çıraklık pozisyonları için acil bir fon oluşturulmasını talep etti.
- Fransa'da, metal sektöründeki bir iş kolunda sosyal partnerler çalışma yaşamına son verilmesi planlamasındaki dayanışma sistemi vasıtasıyla gençlerin işe alınmasını teşvik eden bir sözleşme imzaladı. Sistem işten ayrılan her iki kişi yerine bir gencin işe alınmasını öngörüyor. Bu uygulama nitelikli istihdamı güvence altına almak ve nitelikli işgücü sağlamak için iyi bir araçtır.
- Benzer sözleşmeler, İtalya'da, erken emeklilik ve yeni işe alımları birleştiren ENI petrol grubu örneğinde olduğu gibi, şirket düzeyinde de mevcut. Bu anlaşma ile 900 işçi gönüllü emekliliğe ayrılabilirken, yeni beceriler kazandırarak düşük karbon emisyonlarına dönüşümü kolaylaştırmak için 500 yeni işçi istihdam edilecek. 2021 tarihli İtalyan finans kanunun bu kısmı büyük şirketlerde çalışan kuşağın yenilenmesini teşvik etmeyi amaçlamaktadır.
- Danimarka'da genç sendikacılar, diğerlerinin yanı sıra Adil Geçişin nasıl sağlanacağını ele alan iklim bakanının kurduğu Gençlik İklım Konseyi'ne iyi bir düzeyde dahil oluyor.

Bugünkü genç kuşak kayıp değil aksine şimdiye kadar gördüğümüz en vasıflı kişilerinden oluşmaktadır. Gençler nitelikli mesleki eğitim, eğitim ve istihdam sunan net sıfır bir gelecek için eşit şans ve beklentilere sahip olmalıdır. Bu nedenle, industriALL Avrupa kendisini kuşağın yenilenmesini desteklemeye adanmış ve bu çerçevede gençleri işe almak, organize etmek ve onları işçi hareketi yapılarına entegre etmek için çabalarını arttıracaktır.

Avrupa Yeşil Mutabakatı ve Avrupa'daki güçlendirilmiş iklim hedefleri bağlamında, AB ve tüm Avrupa hükümetler bu örnekleri rehber edinmeli ve sosyal partnerlerin potansiyel olumsuz istihdam sonuçlarını hafifleten ve geçiş boyunca yüksek nitelikli işleri garanti eden çözümleri müzakere etme çabalarını desteklemek için sağlam önlemler almalı. Bu nedenle, her seviyedeki güçlü sosyal diyalogu ve güçlü toplu sözleşme sistemlerini desteklemek için sağlam ve etkili iş hukukunun yürürlükte olması gerekiyor. Avrupa kurumlarını, Avrupa Parlamentosu'nun Asgari Ücret Direktifi bağlamında önerdiği üzere, Avrupa Sosyal Haklar Sütununu güçlendirmeye ve uygulamaya, toplu sözleşmeyi teşvik etmeye ve tüm üye devletlerde toplu sözleşme kapsamını genişletmeye yönelik somut taahhütleri onaylamaya çağırıyoruz¹³.

¹³ Avrupa Parlamentosu Asgari Ücret Direktifi raporunda toplu iş sözleşmesinin kapsayıcılığının %80'inin altında olduğu Üye Devletlerin sosyal partnerlerle istişare ederek %80 hedefine ulaşmak için ulusal eylem planları hazırlayıp toplu iş sözleşmesini aktif bir biçimde görünür kılmalarını, geliştirmelerini öneriyor.

IndustriAll Avrupa talepleri

1. İklim politikalarının sosyal boyutunun ve 55. Uyum Mevzuatına uygunluğun, işçilerin etkin toplu pazarlık ve sendikaya katılma ve sendika kurma hakları ile güçlendirilmesi. Bu amaçla, Avrupa Komisyonu İstihdam Genel Müdürlüğü [DG Employment], Yeşil Mutabakat mevzuatının geliştirilmesinde aktif bir rol oynamalı. Aynı şekilde, Avrupa Parlamentosu bünyesindeki İstihdam ve Sosyal İşler Komitesi yasama sürecinin ve incelemenin bir parçası olmalı.
2. Toplu sözleşme taahhütleri bakımından Adil Geçişi destekleyen AB ve ulusal fonlarına sosyal koşulluluğun eklenmesi.
3. Avrupa Parlamentosu'nun Asgari Ücret Direktifi Taslağı raporunda önerildiği üzere toplu sözleşmenin güçlendirilmesini onaylanması ve toplu pazarlık kapsamının artırılması.
4. AB genelinde bilhassa da 2008-2009 finansal krizinden sonra uygulanan kemer sıkma politikalarıyla iyi işleyen sistemlerin tahrip edildiği ülkelerde başta sektörel olmak üzere her düzeyde sosyal diyalog ve toplu pazarlık yapılarının oluşturulması, yeniden tesis edilmesi ve var olanları güçlendirilmesi.
5. Tüm üye devletlerde ve tüm işçiler için toplu sözleşmeye erişim hakkına ilişkin ILO sözleşmelerini ve Avrupa Konseyi kararlarının tam olarak uygulanması.
6. Sektörel ve sektörler arası toplu sözleşme için düzenleyici çerçevelerin desteklenmesi.
7. Kamu alım sözleşmelerine şirketlerin toplu pazarlık yapmasını mecburi kılan maddeler eklenmesi.
8. Hükümetleri ve sosyal ortakları iyi işleyen toplu sözleşme yapılarını uygulamaya yönlendirmek için Avrupa Sömestri Döngüsünü, Avrupa Sosyal Haklar Sütununu ve Çok Yıllı Mali Çerçevenin kullanılması.
9. Sosyal diyalog ve toplu pazarlık kapasitesini geliştirmek amacıyla AB fonu ve ulusal fonların tahsis edilmesi.
10. Toplu sözleşmeler aracılığıyla sektörel olarak uyarlanmış yaşam boyu öğrenme önlemlerinin oluşturulmasının desteklenmesi.

d. Değişimin öngörülmesi ve şekillendirilmesi: Adil Geçiş işçi hakları ve şirketlerin görevlerinin yer aldığı bir dizi araç talep eder

Dekarbonizasyonu gerçekleştirilmiş endüstrilerde geçiş, nihayetinde şirket düzeyinde uygulanacak. Üretim süreçlerini, yatırım planlarını, çalışma organizasyonunu, şirketlerin (hem yukarı hem aşağı akış alt yüklenicileri ile ilişkileri de dahil) organizasyonunu uyumlu hale getirmek için üretim kademesinden kurumsal yönetim kurulu odalarına kadar kararların alınması gerekecek. Dolayısıyla Avrupa genelinde ve tedarik zinciri boyunca işçiler üzerinde doğrudan bir etkisi olacak.

Gerçek bir demokraside herhangi bir karardan doğrudan etkilenen insanların kararın alınma sürecine katılmasına izin verilmesi gerekir. Kapsayıcı ve adil bir geçiş ancak işçilerin ve temsilcilerinin çalıştıkları şirketin aldığı ve sağlıklarını, çalışma koşullarını, gelirlerini, işlerini ve de istihdam edilebilirliklerini etkileyebilecek herhangi bir karara dair söz sahibi olduklarında başarılabilir.

İlgili haklar uygun şekilde kullanılıp ve bu haklara riayet edildiğinde, **işçilerin çalıştıkları şirketlerin yerel, ulusal ve Avrupa düzeyindeki stratejik karar alma sürecine katılımı** kendi haklarını ve nitelikli istihdamı koruma açısından, ayrıca da şirketlerin uzun vadeli sürdürülebilirliğini, adil değişimle ilgili öngörüyü ve yönetimini gerçekleştirme bakımından çok önemli bir rol oynar.

Maalesef Avrupa'da mevcut araçların kurumsal kararlar alınırken işçilerin söz söylemesini ve şirketlerin samimi, ileriye dönük bir bakış açısının benimsenmesini gerçekleştirme açısından etkisiz olduğu kanıtlanmıştır. Kararların kısa vadeli maksimize edilmesi temelindeki stratejiler proaktif, uzun vadeli endüstriyel, beceri ve iş planlaması pahasına baskın olmaya devam ettiğinden şirketlerin ileriye yönelik yaklaşımları çoğunlukla eksiktir.

İşçilerin katılımı, tabi gerçekleşirse, salt bir formalite olarak kalıyor: sendika veya işçi temsilcileri Avrupa'daki yeniden yapılanma süreçlerinin %30'undan daha azında katılıyor¹⁴. Bir karar verilmeden önce işçilerin bilgilendirilmesi ve onlara danışılması, sendikalarının adil ve sürdürülebilir yanıtlar için müzakere etmesi yönündeki temel haklarının ihlal edilmesi norm olma eğiliminde. Avrupa Çalışma Konseylerinin yarısına çok geç, yani yönetimleri yeniden yapılanma kararlarını basında kamuoyuna açıkladıktan sonra danışılmaktadır. Ve çoğu durumda, bu danışma şirketin kararlarında hiçbir değişikliğe yol açmadığı için bir sonuç da elde etmez¹⁵.

Adil ve kapsayıcı bir geçişi desteklemek için işyerinde sosyal diyaloga her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulduğu bir dönemde, uygulamada işçi ve sendika temsilcilerinin stratejik kararlara katılımı çok sınırlı, hatta mevcut değildir. Siyasi tepki, kılavuzlar veya el kitapları gibi bağlayıcı olmayan araçlar önermekte yatar. AB'nin Yeniden Yapılandırma Kalite Çerçevesi veya çeşitli AB yasalarında yer alan “yükümlülükler uyma veya nedenini açıklama” ilkesi gibi yumuşak önlemler, iş davranışlarında gözlemlenebilir bir değişikliğe yol açmamıştır.

¹⁴ Avrupa Komisyonu (2018) AB değişimi öngörme ve yeniden yapılandırma AB Kalite Çerçevesinin uygulanmasını izleme çalışması, s. 53.

¹⁵ COM (2018) 292 final, s. 6; Avrupa Komisyonu (2016) 2009/38/EC Avrupa Çalışma Konseylerinin kurulması Direktifinin uygulanması çalışması. Final raporu, s. VI ve s. 104; Avrupa Komisyonu (2018) AB değişimi öngörme ve yeniden yapılandırma AB Kalite Çerçevesinin uygulanmasına ilişkin durum değerlendirmesi raporu, s. 20

Bunun yerine, **Adil Geçiş aşağıdakileri güvence altına almak için gerçek bir hak ve yasal yükümlülüğe ilişkin bir dizi araç talep eder:**

- 1. Şirketler uzun vadeli, sürdürülebilir stratejiler izler.** Tüm şirketler büyüklükleri, sektörleri veya yasal biçimleri fark etmeksizin operasyonlarının ve tedarik zincirlerinin AB Yeşil Mutabakat hedefleriyle uyumlu olmasını sağlamak için Adil Geçiş planı kabul etmeli. Bu süreci de ve sendikaların ve işçi temsilcilerinin tam katılımıyla yürütülmeli.
- 2. Şirketler işlerin ve sahaların geleceği için güvenceler sunar.** Emisyon azaltma hedeflerine ek olarak, Adil Geçiş planı stratejik işler ve beceri planlaması ve ilgili eğitim politikalarının ele alınması da dahil geçiş boyunca istihdam ve nitelikli işleri teşvik etmeyi amaçlayan ek sosyal önlemleri belirtecektir. Adil Geçiş planının sosyal sonuçlarını hafifletmek için şirketler sendikalar ve işçi temsilcileriyle sürekli diyalog halinde olarak zorunlu işten çıkarmalara veya tesis kapanmalarına başvurmadan önce tüm alternatiflere bakmalı, tüm seçenekleri tüketmelidir. Kaçınılmaz olduğunda, işten çıkarılan işçiler için işe iade hakkı ve şirketin ilgili kamu otoriteleri ile birlikte yeni bir çalışma sahası sahibi veya yeniden endüstriyelleşme planına bakma yükümlülüğü de dahil olmak üzere tüm ülkelerdeki işçilere yeni güvenceler sağlanır. Şirket AB fonlarından yararlandığında AB dışındaki faaliyetlerin yer değiştirmesinin yasaklanması da dahil olmak üzere şirketlerin kullanabileceği kamu finansmanına sosyal koşullar eklenmeli.
- 3. Şirketler sendikaları ve işçi temsilcilerini Adil Geçiş planlarının tasarlanması, uygulanması ve izlenmesine ilk aşamadan itibaren tamamen dahil eder.** Dekarbonizasyon şirket düzeyinde sosyal diyalog için bir konu olarak değerlendirilmeli. Fransa'nın yeni İklim Yasası'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte şirketler iklim değişikliğiyle nasıl mücadele etmeyi planladığı konusunda ile sendikaları ve yerel, ulusal aynı zamanda da Avrupa Çalışma Konseylerini bilgilendirilecek ve onlara bu konuda danışacaktır. Şirket düzeyinde nihai bir karar alınmadan önce işyeri temsilcilerinin:
 - Şirketin dekarbonizasyon ile ilgili kabul edeceği olası stratejiye ve şirketin ekonomik performansı, işleri, çalışma koşulları üzerindeki olası sonuçları hakkında anlamlı ve kapsamlı güncel bilgilere zamanında erişiminin olması gerekir,
 - Sunulan bilgilerin ekonomi/finans uzmanlarının desteğiyle derinlemesine bir değerlendirmesini yapması, işten çıkarmalar veya tesis kapanmaları dahil işçileri olumsuz etkileyecek önlemlere alternatif yollar üzerinde çalışmak için yeterli zaman ve kaynağa sahip olması gerekir,
 - Bu alternatifleri kendilerine detaylı bir yanıt verebilecek ve alınacak nihai karar ile ilgili gerekçe sunabilecek üst kademe yöneticiler ve (varsa) yönetim kurulu üyeleri ile gerçekten ele alma imkanına sahip olması gerekir,
 - İşçi haklarına riayet edilmemesi caydırıcı yaptırımlar, bilhassa da herhangi bir iş planının veya yeniden yapılanma projesinin, uygun bilgi ve istişare prosedürleri tamamlanana kadar askıya alınmasını güvence altına alması gerekir.Ayrıca, işçi temsilcilerinin mahkemelerde tazminat talep etmeleri ile ilgili prosedürlerin de net olarak belirlenmesi gerekir.

Bu talepler şirket düzeyinde iklim değişikliği ile mücadele etmek için uyarlanmış olsa da hiçbiri yeni talep değil. Ocak 2013'de yani büyük finansal krizden üç yıl sonra, İspanyol Sosyalist partisinden Avrupa Parlamentosu Üyesi olan Alejandro Cercas Strazburg'daki genel kurul salonuna benzersiz bir öneri sundu. Yasama önerisinde bulunma inisiyatifine ilişkin yürürlüğe giren yeni parlamenter yetkisini kullanarak (Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma (TFEU) Madde 225), işçilere bilgi verilmesi ve onlara danışılması, yeniden yapılanmanın öngörülmesi ve yönetimi ile ilgili (daha ziyade "Cercas raporu" olarak bilinen) bir yasa tasarısı sundu. Sunulan öneriler; değişimi öngörmek, şirketin sürdürülebilirliğini ve işgücünün istihdam edilebilirliğini sağlamak ve tüm paydaşlar (sosyal partnerler, kamu otoriteleri) için net rollerle yeniden yapılanmanın gerçekleştiği durumlarda, detaylı sosyal planlara ilişkin önlemleri açıklamaktadır.

AB Komisyonu'nun Cercas Raporundan ilham alarak değişim beklentisi ve yönetimi konusunda bir Avrupa yasal çerçevesi önerisi sunmasının zamanı geldi de geçiyor. Bu yasal çerçeve Adil Geçişi retorikten gerçekliğe dönüştürerek-daha dirençli ve sürdürülebilir bir Avrupa ekonomisine ve toplumuna doğru bir adım olacaktır.

IndustriAll Avrupa talepleri

1. Şirket düzeyinde Adil Geçişin öngörülmesi ve yönetilmesi için yerel, ulusal ve Avrupa düzeyindeki sendikalar ve işçi temsilcilerine danışılması ve onların katılımının yanı sıra işçiler için sosyal güvencelere ilişkin mecburi kuralları da içeren (2013 Cercas raporundan esinlenen) AB yasal çerçevesi.
2. Sendikaların ve işçi temsilcilerinin tam katılımıyla tüm şirketler tarafından kabul edilecek Zorunlu Adil Geçiş planları. Kurumsal sürdürülebilirlik raporlaması ve durum tespiti hakkındaki taslak AB direktiflerinde yer alan ilgili öneriler, planın endüstriyel, ekonomik ve sosyal boyutları hakkında daha geniş bir kapsam ve ayrıntılı gereklilikler de dahil olmak üzere iyileştirilmeli.
3. Şirketlerin endüstriyel stratejilerinin işçi haklarına riayet etmesini sağlamak üzere şirketlere fayda sağlayan ulusal ve AB fonlarında sosyal şartlılık.
4. Şirketlerde iş sağlığı ve güvenliği temsilcilerine eşdeğer, gerektiğinde özel eğitim hakkına sahip ve kurumsal geçiş planlamasına dahil olan Adil Geçiş işçi temsilcileri için özel yetkilerin hazırlanması.



e. Her işçinin yeni beceri ihtiyacı, nitelikli eğitim ve yaşam boyu öğrenme hakkı konusunu ele almae

2050'ye kadar karbon nötre ulaşmak, mevcut işgücünün ihtiyaç duyacağı becerilerin yeniden sınıflandırılması ve geliştirilmesi de dahil olmak üzere, işten işe geçişleri desteklemek için hem planlama hem de uygun çerçeve koşulları gerektirecektir. Ayrıca yeni çığır açan teknolojiler, dijitalleşme (doğrudan net sıfır geçişle bağlantılı) ve yeni iş modellerinde değişen ve ortaya çıkan iş profillerinin üstesinden gelmek için gereken yeni eğitim programlarını geliştirmek amacıyla eğitim sistemlerimize yatırım yapmayı ve geliştirmeyi de gerektirmektedir.

Bu zorluk son derece şaşırtıcı. Otomotiv üretimindeki değişiklikler, Avrupa endüstrisinin neyle karşı karşıya olduğuna dair bir gösterge niteliğinde: Tamamıyla yeni iş profillerinin ortaya çıkması ve artan talepleri karşılamak için eğitim programlarını büyük ölçüde artırma ihtiyacı. Avrupa Batarya İttifakı'na göre, AB'nin pil hedeflerine ulaşmada yeniden sınıflandırılmış/geliştirilmiş 800.000 işçiye ihtiyaç duyulurken, BCG'nin Avrupa Elektromobilité Platformu için yaptığı araştırma 2030'a kadar 2.4 milyon otomotiv işçisinin yeniden eğitilmesi gerektiğini öngörüyor.

Genç çalışanlar için eğitim son derece önemli olurken ileri yaştaki çalışanlar için ve daha genel olarak da çalışanlar için eğitim çalışma yaşamları süresince vazgeçilmezdir. Emeklilik yaşı her yerde ötelenirken 45 yaşın üzerindeki çalışanlar için eğitim olmazsa mesleki durumlarından hayal kırıklığına uğrayan çalışanlar için uzun süreli işsizlik ve beceri kaybı koşullarını yol açarız.

Dahası, **mevcut mesleklerde yeni becerilere ihtiyaç duyulacak.** Avrupa Komisyonu'na göre, net sıfır geçiş sürecinde elektronik-mühendislik alanında çalışanların, makine ve tesis operatörlerinin, diğer imalat işçilerinin, araştırmacılar ve mühendislerin yanı sıra bilim ve mühendislik teknisyenlerinin görev profilleri kayda değer oranda değişecek. Ayrıca yaklaşmakta olan genel teknolojik değişikliklerle başa çıkmak için bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) ve dijital beceriler gibi temel yetkinliklere ihtiyaç duyulacak. Atık/geri dönüşüm yönetimi, enerji verimliliği mühendisliği, eko-tasarım vb. gibi son yıllarda ortaya çıkan yeşil beceriler sanayi şirketleri için daha da gerekli bir nitelik haline gelecek. Analitik ve sektörler arası düşünme, ekip çalışması, yenilikçi ruh ve öğrenme becerisi gibi çapraz yumuşak becerilere de eşit derecede ihtiyaç var ve bunlar göz ardı edilmemeli.

Bölgesel düzeydeki üye sendikalarımızla yürüttüğümüz Adil Geçiş görüşmeleri sırasında **mevcut koşullara yönelik beceri eksiklikleri önemli bir endişe kaynağı olarak ifade edildi.** Günümüzde endüstrilerimizin çoğu yarı iletkenlerin veya hammaddelerin eksikliği kadar büyük bir boşluğu kapatan stratejik beceri eksikliklerinden kaygı duyuyor. Acil önlemler alınmadığı sürece beceri eksikliklerinin yeşil ve dijital geçişleri kısa devre yaptırabileceğini söylemek abartı olmaz.

Bu durum (Dünya İmalat Forumu'ndaki Endüstrideki Kadınlar çalışmamızda belirtildiği gibi¹⁶) kadınların sektöre ilgisini çekmek ve bu ilgilerini canlı tutmak için gerekli yan önlemler de dahil olmak üzere **yeni işçileri dekarbonizasyonu gerçekleştirilmiş endüstrilere çekmek ve onlara bu alanda nitelik kazandırmak için kapsamlı bir strateji gerektirmektedir.** Eğitim ve öğrenme politikaları en çok ihtiyaç duyanlara, yani yetenekleri az olan işçilere, kadınlara, ileri yaştaki işçilere, yarı zamanlı işçilere, standart olmayan işlerde istihdam edilenlere (serbest meslek erbabı, platform işçileri ...), tedarik zinciri boyunca KOBİ'lerde çalışan işçilere, bekar ebeveynlere ulaşmadaki başarısızlığını sürdürüyor ki bu noktada gençlerin durumuna hiç girmeyelim: 2020'de AB'deki yaklaşık 14 milyon genç (20-34 yaşındakilerin %17,4'ü) ne istihdamda ne de eğitim ve öğretimdeydi¹⁷.

¹⁶ <https://worldmanufacturing.org/women-in-manufacturing/>

¹⁷ Eurostat's statistics on young people neither in employment nor in education or training. .

IndustriAll Avrupa'nın Haziran 2021'de uçak ekipmanı üreticisi Safran ile imzaladığı becerilerin geliştirilmesi ve kariyer imkanlarının korunmasına ilişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması, Avrupa düzeyinde mükemmel bir değişim yönetimi örneği teşkil etmektedir. Anlaşma; yetenekleri en üst düzeyde geliştirmek ve sürdürmek, kariyer gelişimini teşvik etmek ve herkes için istihdam edilebilirliği güvence altına almak amacıyla grup bünyesindeki tüm şirketler için ortak ilkeler ortaya koymaktadır. Anlaşma; beceri ihtiyaçlarının öngörülmesine, eğitime ve profesyonel mobilitenin desteklenmesine dayanmaktadır. Anlaşma ilk defa, eğitim için nicel bir hedef belirlemektedir. Ayrıca istihdam açısından sonuçları olabilecek zorluklar yaşanması durumunda çalışanların işinde devam etmesini teşvik etmek amacıyla uyum ve destek önlemleri uygulanacak.

Son olarak sahadaki başarıları açısından kilit öneme sahip adil geçişleri desteklemek için yöneticilerin eğitim yoluyla hazırlanmaları gerekir. Kendimizi kandırarak iyimserlik geliştirmemeliyiz: kaçınılmaz olarak iş bulamayacak işçiler olacaktır. Bu durumdaki işçiler toplumun planlarında gözden kaçmamalı.

Bu bağlamda son COVID-19 salgını sırasında şirketlerin çıraklık pozisyonlarını iptal ettiğini ve eğitim bütçelerini azalttığını görmek endişe vericiydi. Şirketlerin bu uygulamalarının gelecekteki beceri eksikliğini riskini artırması son derece olası.

Temel olarak, Adil Geçiş Kampanyamız boyunca savunduğumuz gibi, **Adil Geçiş'in beklenti ve yönetimi için, işçilerin bilgi, danışma ve katılımının yanı sıra toplu pazarlığın değişim ve değişen beceri ihtiyaçlarını öngörmede oynadığı hayati rolü kabul eden bir AB yasal çerçevesine ihtiyacımız var.** Böyle bir AB yasal çerçevesi, her şirkette, her bölgede ve her sektörde stratejik beceriler ve iş planlaması yoluyla, yapısal değişikliklere eşlik edecek en iyi konumda olan sosyal ortakların, VET sağlayıcılarının (mesleki eğitim ve öğretim verenlerin) ve kamu otoritelerinin tam katılımı ile beceri gereksinimi beklentisinin güçlendirilmesini sağlamalıdır.

Şirketlerin uzun vadeli istihdam ve eğitim stratejilerini tasarlama görevinin işçi temsilcilerine danışarak başlatılmasını tavsiye eden 2013 Cercas Raporunun ruhu da bu şekildedir. Şirket düzeyinde bu tür mecburi beceri planlamasına ek olarak, Adil Geçişin öngörülmesi ve yönetimine ilişkin bir AB yasal çerçevesi yeni hakları ele almalı: Her işçinin bireysel eğitim ve ücretli eğitim izni hakkı olmalı. Kariyerin tüm aşamalarında yaşam boyu öğrenme fırsatlarının olması becerilerin aşınmasını önlemek ve endüstriyel geçişler boyunca her bir çalışanın istihdam edilebilirliğini desteklemek açısından kilit öneme sahip. Çalışan eğitiminin yeterli nitelikte olması, yani öğrenme çıktılarına odaklanması ve-mümkün olduğunda- karşılaştırmaya imkan sunan şeffaf ve net bir biçimde tanıma ve sertifika sistemleri aracılığıyla teyit edilen bir yeterlilikle sonuçlanması güvence altına alınmalıdır.

Aynı zamanda **bu önlemlerin geçişi destekleyen tüm kademelerdeki politikayı içeren daha büyük bir Adil Geçiş Çerçevesine entegre edilmesi** de önemli. Eğitim ve yeterlilik politikaları en kritik şekilde endüstriyel stratejilerin tüm kademelerinin ayrılmaz bir parçası olmalı. Nitelikli işlerin devam ettirilmesine ve yenilerinin yaratılmasına imkan sunan kapsamlı bir endüstriyel strateji olmadan beceriye yönelik politikalar -iyi niyetli de olsa- başarısızlığa mahkum olur. Esasen, bölgesel düzeyde **ayrıntılı istihdam haritalamalarına ve beceri tahminine dayanan bölgesel stratejiler**, ortadan kalkacak işleri, yeni istihdam potansiyellerini, bunlara karşılık gelen beceri ihtiyaçlarını ve özel olarak hazırlanmış becerilerin yeniden sınıflandırılması ve geliştirilmesi programlarını belirlemede kritiktir.

Avrupa genelinde beceri gelişimi için mevcut AB finansmanının fırsatlarını ve miktarını artırmak için (örneğin ESF+, Erasmus+, NextGenerationEU programları, Kurtarma ve Dayanıklılık Tesisi aracılığıyla) eşi görülmemiş çabalar sarf edilmiştir. AB'ye üye devletler bu finansman programlarını kullanmalı ve bunları ulusal ve bölgesel beceri stratejilerine tahsis etmelidir. Ancak eğitime yapılan yatırımın salt kamu yetkililerinin bir görevi olmadığı vurgulanmalı. **İşverenlerin vasıflı bir işgücünün sürdürülmesine yatırım yapma sorumluluğu var ve bu noktada doğal çıkarları bulunur.**

Endüstrilerin geçişini planlama aşamasında işçinin bilgilendirilmesi, kendisine danışılması ve katılımı aynı zamanda da toplu sözleşme eldeki en iyi araçlardır. Yukarıda gösterildiği üzere iyi uygulamalar mevcuttur.

IndustriAll Avrupa'nın Haziran 2021'de uçak ekipmanı üreticisi Safran ile imzaladığı becerilerin geliştirilmesi ve kariyer imkanlarının korunmasına ilişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması, Avrupa düzeyinde mükemmel bir değişim yönetimi örneği teşkil etmektedir. Anlaşma; yetenekleri en üst düzeyde geliştirmek ve sürdürmek, kariyer gelişimini teşvik etmek ve herkes için istihdam edilebilirliği güvence altına almak amacıyla grup bünyesindeki tüm şirketler için ortak ilkeler ortaya koymaktadır. Anlaşma; beceri ihtiyaçlarının öngörülmesine, eğitime ve profesyonel mobilitenin desteklenmesine dayanmaktadır. Anlaşma ilk defa, eğitim için nicel bir hedef belirlemektedir. Ayrıca istihdam açısından sonuçları olabilecek zorluklar yaşanması durumunda çalışanların işinde devam etmesini teşvik etmek amacıyla uyum ve destek önlemleri uygulanacak.

Son olarak sahadaki başarıları açısından kilit öneme sahip adil geçişleri desteklemek için yöneticilerin eğitim yoluyla hazırlanmaları gerekir. Kendimizi kandırarak iyimserlik geliştirmemeliyiz: kaçınılmaz olarak iş bulamayacak işçiler olacaktır. Bu durumdaki işçiler toplumun planlarında gözden kaçmamalı.

IndustriAll Avrupa talepleri

1. Hem işçilerin bireysel yaşam boyu öğrenme hakkı hem de sendikaların ve işçi temsilcilerinin tam katılımıyla şirket, sektör ve bölgesel düzeylerde stratejik iş geliştirme, beceri planlama yükümlülüğünü de içeren – (2013 Cercas Raporundan esinlenen) AB yasal çerçevesi.
2. Avrupa, ulusal ve bölgesel yönetimdeki sendikaların yeşil ekonomiye yönelik beceri stratejilerine katılımı. Sosyal partnerler becerilere ilişkin ihtiyaçların belirlenmesi, nitelik profillerinin güncellenmesi ve işçilere rehberlik sunulmasında kilit bir rol oynuyor.
3. Her işçinin ulusal düzeydeki pratiğe göre kanun veya toplu sözleşme yoluyla işten işe geçiş hakkı.
4. İşçileri ve işten işe geçişlerini sağlayacak becerilerini tanımlamak ve bu becerilerini arttırmak amacıyla İstatistik Bölge Birimleri Sınıflandırması (NUTS 3) düzeyinde ayrıntılı istihdam haritalandırılması.
5. Şirketlerin geleceğe yönelik vasıflı işgücüne yatırım yapması ve vasıflı işçileri şirkette tutması. AB'ye üye devletler yaşam boyu öğrenmeye yönelik sürdürülebilir kamu bütçelerini artırmak amacıyla ulusal beceri stratejileri için AB finansmanının mevcut tüm fırsatlarını değerlendirmeli.
6. Çevresel sürdürülebilirlik için öğrenmeye ilişkin önerilen Konsey Tavsiyesinin hızlı bir şekilde kabul edilmesi.
7. Konsey'in tüm Üye Devletleri tarafından yaşam boyu öğrenme için temel yeterlilikler; sürdürülebilir rekabetçilik, sosyal adalet ve dayanıklılık için mesleki eğitim ve öğretim (VET); ve nitelikli ve etkili çıkarıklara yönelik Avrupa çerçevesinin hızlı bir biçimde uygulanması.

3. Sonuçlar



İklim değişikliği gerçekleşiyor ve Hükümetlerarası İklim Değişikliği Paneli'nin (IPCC)¹⁸ en son raporlarına göre işçilere ve toplumdaki, dünyadaki en savunmasızlara en çok zarar verecek olan en kötü senaryolardan kaçınmak için sınırlı zamanımız var. Dekarbonizasyon sanayisizleşmeye değil dönüşüme götürmeli, nitekim piyasa tek başına bunu başaramaz.

Avrupa Yeşil Mutabakatını destekleyen Avrupalı liderler, Adil Geçiş için kararlı bir duruş sergilemektedir. Bu siyasi pazarlama ve süslü sözlerle başarılamaz. Ekonomimizin ve toplumumuzun dekarbonizasyonu ve iklim değişikliğine uyumdan üyelerimizin ve çalıştığımız sektörlerin hepsi etkileneceğinden, bu retoriğin somut planlara ve eyleme dönüşmesine acilen ihtiyacımız var.

Gerekli teknolojilerin ve altyapının kullanıma sunulmasını hızlandırmak, stratejik teknolojiler ve değer zincirlerinde Avrupa endüstriyel liderliğini sürdürmek ve kıtamızda nitelikli işler yaratmak için yatırım açığını kapatmak, iklim hedeflerimize uygun bir sosyal ve endüstriyel politika gerektirir. Geçişler bölgesel ekonomilerde ve işyerlerinde yerel olarak gerçekleşecek olsa da ortak politika hedefleri ve iyi uygulamaların değişimi çerçevesine giren pek çok şey mevcut. Piyasa bunu başaramaz ve başarmayacaktır. Gerçekçi ara hedeflere sahip tüm endüstriler bakımından 2050'ye yönelik müzakere edilen geçiş yolları farklı siyasi, coğrafi ve endüstriyel seviyelerdeki eylemleri çerçevelemek için kritik önemdedir.

Adil Geçiş ile ilgili retoriği eyleme dökme zamanı. Bu nedenle politikacıları ve işverenleri bu manifestoda belirtilen taleplere katılmaya ve bunları Avrupa çapında pratikte başarmak için yollar bulmaya çağırıyoruz.



18 <https://www.ipcc.ch/2022/04/04/ipcc-ar6-wgiii-pressrelease/>

Bizi takip et:

#JustTransition

www.industrialall-europe.eu

Bize Ulaşın:



IndustriAll European Trade Union

5, Boulevard du Roi Albert II

B-1210 Bruxelles

info@industriAll-europe.eu

Tél: +32 2 226 00 50



