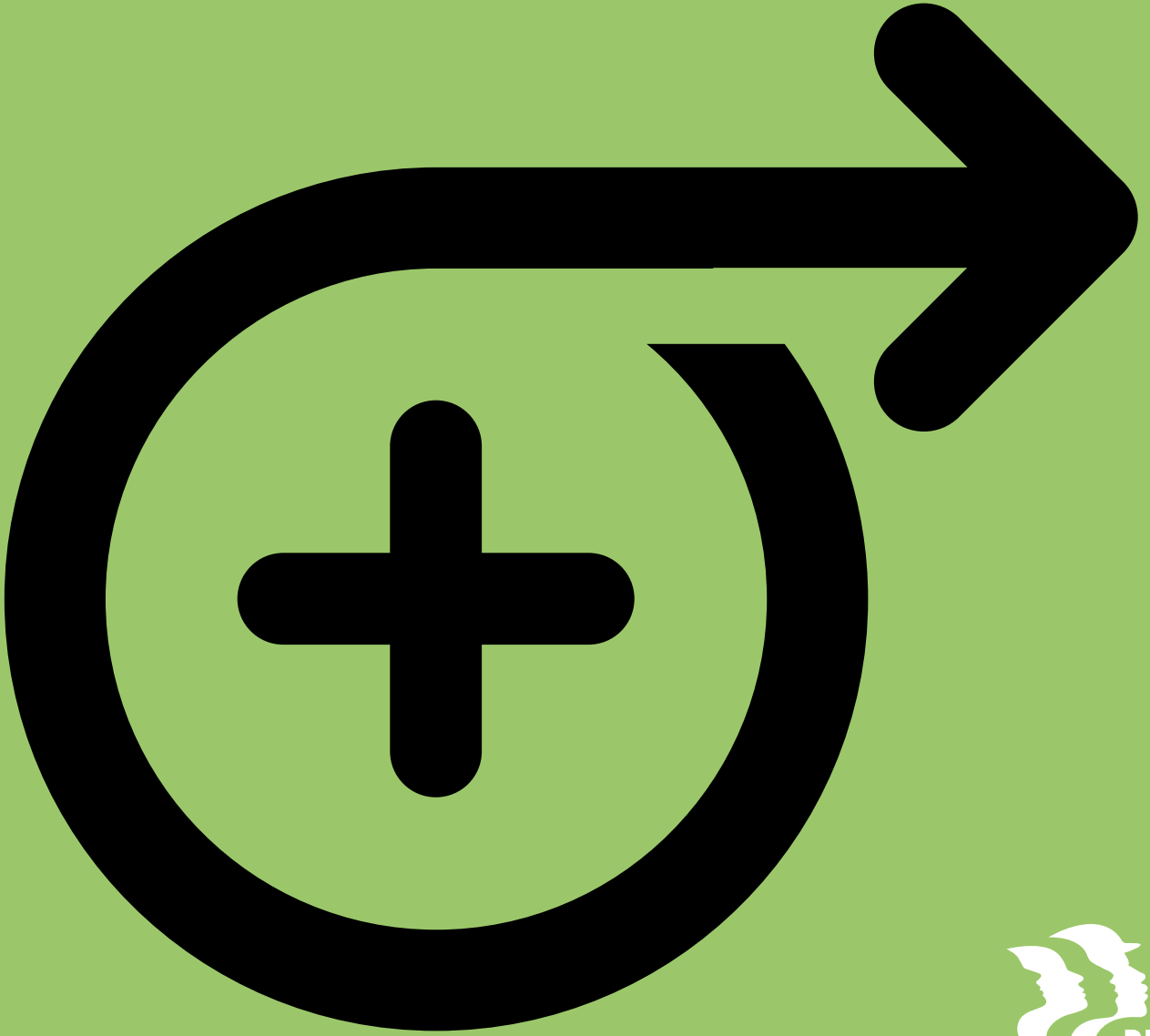


Adil Geçiş sendika kılavuzu



İçindekiler

Genel bakış	4
1. BÖLÜM	
Siyasi ve ekonomik bağlam	5
● Adil Geçiş: verilen sözler ve gerçeklik	5
● Adil Geçiş nasıl tanımlanıyor?	5
● Adil Geçişin temel ilkeleri	6
● Mevcut durum	7
● IndustriALL üyelerinin görüşü: Adil Geçiş ile ilgili küresel anket	9
● Para nerede?	9
● İş nerede?	10
● Siyasi meseleler: muhafazakar, sendika karşıtı hükümetler Adil Geçişin mezarını kazıyor	12
● Yeniden eğitim serapları	14
2. BÖLÜM	
Sendikanızda Adil Geçiş'e yönelik bir strateji/plan nasıl oluşturulur	16
● Uygulama ve izleme araçları	17
2.1. Kritik önemdeki bilgilerin toplanması	17
● 2.1.1. Hükümetler: Hükümet enerji geçişi ile ilgili genel ve spesifik olarak hangi bilgileri sunabilir?	18
● 2.1.2. Şirketler: Sendikanın faaliyet gösterdiği şirket ya da şirketlerin planları hakkında ne tür bilgilerin toplanması gerekiyor?	19
● 2.1.3. İşçi temsilcileri: Güçlü bir koalisyon inşa etmek: sendikalar, işçi temsilcileri, müttefikler ve toplumlar	20
2.2. Planın uygulanması	21
● Talep	21
● Adil Geçişin Finansmanı	22
● Sendika kendi Adil Geçiş planını nasıl finanse edecek?	23
● Sendikanın kapasitesinin geliştirilmesi	23
● Toplulukla birlikte çalışmak	24
● Mesajın iletilmesi	24
2.3. Planı takip etmek	24
● Komite çalışması	24
Göstergeler	25
Zaman Çizelgesi	26
Kontrol listesi	28
Sonuç	29
EK	
ADIL GEÇİŞ sözleşmesinin dili	30

Genel bakış

Bu kılavuz IndustriALL Küresel Sendikası üyelerinin sağlam bir Adil Geçiş çerçevesi planlama, başlatma ve kazanma çabalarını desteklemeyi amaçlıyor. Kılavuz, bir ek ile birlikte iki bölümden oluşuyor:

- **1. BÖLÜM**, Adil Geçiş çabalarında bugüne kadar yaşanan pürüzlere ve eksikliklere odaklanarak Adil Geçiş'in 2022 itibariyle ekonomik ve politik durumunun gerçeklerini açıklıyor böylece sendika liderleri ve bu kişilerin müttefikler kendilerini ortaya çıkaran kaçınılmaz zorluklara karşı hazırlanabilir.
- **2. BÖLÜM**, sendikalara- ve işçileri destekleyen kişilere- başarılı bir Adil Geçiş çabasını yapılandırmak için izlenecek kapsamlı bir dizi adım sunuyor; bu bölüm öncelikle sendikalar ve müttefikler için bir araçtır, ancak aynı zamanda ülke liderlerine ve sorumlu şirket yöneticilerine durumu anlama imkanı sunabilir.
- **EK KISMI**, farklı ülkelerdeki sendikalar tarafından kullanılabilir ve uyarlanabilir Adil Geçiş planları için özel bir dil sunuyor.

Vizyonumuz

Kılavuzda iki geniş tema ele alınıyor. Adil Geçiş kavramının ana hatlarını şirketler veya hükümetler değil de **işçiler açasından** sunuyor. Kılavuz, her şeyden önce, işçilerin bugünkü ve gelecekteki geçimini koruyan bir Adil Geçiş çerçevesinin altını çiziyor. İşçilerin emeği toplumun sağlıklı işlemesinin merkezinde yer alır zira işçilerin ücretleri her ülkede ekonomik canlılığın temelini teşkil ediyor. Bu nedenle, dekarbonizasyon, Endüstri 4.0, dijitalleşme vb. değişim adımları her işçinin ve içinde yaşadıkları toplumun ekonomik yaşamını hesaba katmalıdır.

Aynı zamanda, her adım nihayetinde toplum için cesur, olumlu bir yaklaşımı özetliyor. Daha iyi ücretlerin ödendiği işler, güvenceli istihdam, güçlü sosyal koruma ve toplumlara yatırım her insanın emeği için adil ödeme, çalıştığı işe ilişkin hakların güçlü bir biçimde sağlanması ve daha sağlıklı bir gezegende temiz hava, su ve yiyeceği paylaşan herkes için iyimser ve neşeli bir gelecek bekleyebileceği bir toplum sağlayan unsurlardır.

Kılavuz kimlere hitap ediyor?

Kılavuz çeşitli dinleyeci kitlelerine göre yapılandırılmıştır. Her şeyden önce, kılavuz sendika liderleri ve üyelerinin Adil Geçiř planı ve kampanyası oluşturmak için kullanabilecekleri bir şablon sunuyor. İkincisi, kendilerini Adil Geçiř hakkında eğitmek isteyen işçiler için bilgiler sunuyor. Üçüncüsü, kılavuz sendikaların müttefikleri- görevlerine seçimle gelen yetkililer, topluluk üyelerinin ve koalisyon ortakları- için kritik nitelikteki bir bilgiye sahip bir araç işlevi görebilir. Son olarak, kılavuz sendikaları temelleri sağlam bir Adil Geçiř'e yönelik müzakerelere pozitif anlamda dahil etmeyi sečen şirketlere de bu konuyu daha iyi anlama imkanı sağlayabilir.

IndustriALL bilgileriyle kılavuza katkı sağlayan tüm sendika liderlerine ve dünyanın dört bir yanındaki işçi uzmanlarına, ayrıca da fonu hükümet tarafından sağlanan ve kar amacı gütmeyen Alman vakfı Friedrich - Ebert - Stiftung'a (FES) bu cömert finansal desteği için derin teşekkürlerini sunar.

Dünyanın dört bir yanındaki üye sendikalar ile aylar süren görüşmelere ve yazışmalarla elde edilen, derlenen bilgilere dayanan kılavuzun içeriği IndustriALL üyelerine uygulanan derinlemesine bir anketle desteklenmektedir. Ayrıca, rehberde sendikalar, hükümet, şirketler ve sivil toplum kuruluşları gibi birçok kaynaktan elde edilen veriler yer almaktadır.

1. BÖLÜM

Siyasi ve ekonomik bağlam

Adil Geçiş: verilen sözler ve gerçeklik

Adil Geçiş arayışı yaşamsal bir gerçeği kabul etmektir: İşçiler için etik ve uygulanabilir bir Adil Geçiş insanlığı içinde yaşadığımız bu gezegenin çöküşünün eşğine getiren ekonomik ilişkileri ve sermayenin gücünü yeniden gözden geçirmeli ve yeniden yapılandırmalıdır. Zengin ve fakir arasındaki keskin uçurumu daha da belirgin hale getiren küresel Covid-19 salgını mevcut iklim değişikliği krizine herhangi bir biçimde cevap veremeyen küresel ekonomik sistemin tarihi başarısızlığının altını daha çizmiştir.

Madencilik, enerji ve imalat sektörlerinde 50 milyon işçiyi temsil eden küresel bir sendika federasyonu olarak IndustriALL gezegenin her köşesinde kaydadeğer, kapsamlı ve iyi finanse edilmiş bir Adil Geçiş planı olmadan, dekarbonizasyon maliyetinin milyonlarca işçi ve toplulukları için astronomik olacağına ve halihazırdaki tarihsel eşitsizliğin derinleşmesine ve cinsiyet eşitsizliğinin artmasına katkıda bulunacağını düşünüyor. Ekonomik canlılık azaldıkça, içinde yaşadığımız yer kürenin her bir köşesindeki topluluklar da daha güvencesiz hale gelecek.

Ancak, IndustriALL bu krizin, uzun vadede, boş harcanmaması gereken bir fırsat sunduğu görüşündedir. İşçiler için ekonomik geçişler yeni değildir. Tarih boyunca yeni bir teknoloji veya yeni bir ekonomik zorunluluk dünya çapındaki işçileri ve topluluklarını değişime zorladı. Bu süreçler genellikle şirketlerin gelir kaybı veya yaşam tarzındaki değişiklikler biçiminde veya her iki biçimi de de uyguladığı yüksek maliyet düzenlemeleri anlamına gelmiştir. Küresel emek hareketi bu tartışmayı ekonomik ilişkilerin doğasının özünü, sermayenin gücünü yeniden şekillendirmek, dönüştürmek ve güce dayalı sistemi değiştirmek için bir olanak olarak görmeli ki böylece gelecekte yaşanacak geçişlerin işçiler ve toplumların yararına olacak biçimde daha sorunsuz gerçekleşebilsin.

Adil Geçiş nasıl tanımlanıyor?

Adil Geçiş sürdürülebilir bir geleceğe giden adil ve eşitlikçi bir yolu ifade eder. Adil Geçiş tüm işçiler, bilhassa da sera gazlarını sınırlama çabalarından veya yeni teknolojilerin kullanılmasından etkilenebilecek endüstriler, için iyimser bir gelecek sağlayacak bir dizi program gerektirir.

Adil Geçiş programı işçilere, ailelerine ve toplumlarına yardımcı olmak için her şeyi kapsayan, esnek ve entegre bir yaklaşımdır. Adil Geçiş dekarbonizasyon çabalarının anahtarlarını teslim etmeyi değil işçilerin ve toplumlarının çıkarları yerine karlarını en üst düzeye çıkarmaya devam

etmek isteyen küresel şirketlere teslim etmeyi değil de ekonomik sistemin bir bütün olarak yeniden tahayyül edilmesidir. İyi ücretli istihdam, yan hakların verilmesini sağlamak ve ekonominin yapısının dönüştürmek için yeterli yatırım yapılmasıdır. Etkilenen işgücüne yeterli oranda bildirimde bulunulmasının sağlanması ve desteğin, eğitimin ve öğrenme süreçlerinin sunulması, istihdam yerlerinin yeniden düzenlenmesi, etkilenen topluluklara yatırımın yapılması, yeni sektörlerde istihdam yaratılması için işverenler, hükümetler ve sendikalar sosyal diyalog ve iyi niyetle birlikte çalışmalıdır.

Bu kılavuzda, IndustriALL Adil Geçiş'e iki aşamalı bir bakış açısıyla yaklaşıyor: kısa vadeli bir çaba ve ekonominin uzun vadeli bir yeniden düzenlenmesi. Kısa vadede, 2021 Glasgow Paketi, 2015 Paris Anlaşması ve BM İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi'nde ifade edilen ve küresel olarak takip edilirse milyonlarca işçi için büyük bir geçiş anlamına gelecek acil bir durum söz konusu. Adil Geçiş tamamen ulusal sınırlara dayalı olarak planlanması, düzenlenmesi ve uygulanması gereken bir süreç değildir. Ne karbon emisyonları ne de onlarca yıldır mümkün olan en düşük ücreti ödemeye dayalı üretim yapan şirketler sınırlara bakarak hareket ediyor.

Bu bağlamdaki anlaşmalar sendikaları, hükümeti ve şirketleri içerecek biçimde yapılacak. Dolayısıyla, aşağıdaki bilgileri toplayan bir sendika açısından [Uluslararası Çalışma Örgütü'nün \(ILO\) Adil Geçiş Rehberine](#) başvurmak yararlı olabilir.¹ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) görevi uluslararası çalışma standartları belirleyerek sosyal ve ekonomik adaleti ilerletmek olan bir Birleşmiş Milletler kurumudur. ILO Rehberleri İnsana Yakışır İş Gündeminin dört temel bileşeni üzerinde- sosyal diyalog, sosyal koruma, çalışırken sahip olunan haklar ve istihdam-şekilleniyor ve istihdam yaratma, iş geliştirme, sosyal adalet ve yoksulluğun ortadan kaldırılmasında sağlam bir itici güç olabilecek Adil Geçiş programı üzerine inşa edilmiş çevresel olarak sürdürülebilir bir ekonominin spesifik ilkelerini açıklıyor.

Dolayısıyla, Adil Geçiş dört bileşene dayanır:

- **Geçişin düzenli olabilmesini sağlamak için değişiklikleri öngörmek, bunlara hazırlıklı olmak**
- **Sürdürülebilir endüstriyel politikalar**
- **Güçlü sosyal destek programları**
- **Yaratıcı, işçi merkezli iş gücü uyum programları**

1 "Herkes için sürdürülebilir ekonomiler ve toplumlara doğru adil geçiş için rehber" (ILO, 2015) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf

Adil Geçişin temel ilkeleri

Dönüşümsel Adil Geçiş'in beş temel ilkesi bu kılavuzun temelini oluşturuyor. Sektör/ulusal/şirketlere göre farklı meseleler olacağını kabul etmekle birlikte ilkeler doğası gereği küresel niteliğe sahiptir.

● Çıtaı yüksek kuyan bir Adil Geçiş:

De karbonizasyondan etkilenen tüm işçiler için nitelikli işler sağlayan dönüştürücü çıtaı yüksek kuyan bir Adil Geçiş peşindeyiz. Toplumlar erkeklere ve kadınlara eşit fayda sağlayacak, ekonomik kalkınmayı destekleyecek ve vergi matrahındaki herhangi bir düşüşü veya de karbonizasyon nedeniyle gelirdeki diğer kayıpları tamamen telafi edecek istihdam yaratmayı teşvik etmek için yeterince finanse edilmelidir. Dekarbonizasyonun Adil Geçiş süreci sermaye ve işçiler arasındaki ekonomik ilişkileri dönüştürmek aynı zamanda da diğer şeylere ek olarak adil ve sürdürülebilir enerji üretimine geçiş değişimini mümkün kılan geniş bir toplumsal dönüşüme yol açan bir araç olmalıdır. Çıtaı yüksek kuyan Adil Geçiş bakımından geçişlerdeki geçici endüstriyel ve istihdam boşluklarından kaçınmak aynı zamanda da tüm sosyal, endüstriyel ve işgücü planlamasını bilerek gelişimine entegre etmek için değişimi öngörmek, bahse konu değişime hazırlıklı olmak ve yönetmek üzere küresel ve ulusal bir çerçeve de yaşamsal öneme sahiptir.

● İnsan onurunun yakışır istihdamın yaratılması:

Yeni istihdamın yaratıldığı yerlerde ücretlerin de karbonizasyon veya/ve yeni teknolojinin uygulamaya girmesiyle artık ihtiyaç duyulmayan pozisyonlara düzensiz ve güvencesiz işler önerilmesi yerine insan onuruna yakışır, eşit ücretlerin olduğu işler sunmasını talep etmeliyiz. Ücretleri mevcut gelirlerine uyma biçimde değişen işçiler aylık faturalarını ödemeyip, harcamalarını yetiştiremeyerek üretilen mal ve hizmetlere yönelik genel taleplerini kısıcaktır ki bu durum da ekonominin canlılığı ortadan kaldıracaktır. Bir diğer olasılık, toplumun gelecekteki ekonomideki emeği yeniden tahayyül ettiği bir durumda küresel yeşil asgari ücret fikri çalışma saatlerinin azaltılması olabilir.

● Sosyal diyalog:

İşçilerin Adil Geçiş için hükümetleri, işçileri ve örgütlerimizi içeren üçlü bir Adil Geçiş sosyal diyalogo ve işverenlerin pazarlıkları- kanunlar, yönetmelikler, yatırımlar ve programlar vb.- bağlayıcı planlar çerçevesinde yürütmesini talep ediyoruz. Bu üçlü tartışmaların şirket, yerel, ulusal, bölgesel ve küresel düzeyde gerçekleşmesini talep ediyoruz. Buna paralel olarak, hükümetlerin yapısal değişim ve istihdam konusunda uygun şekilde oluşturulan ve gerektiği biçimde finanse edilen çok paydaşlı Adil Geçiş görev güçleri / komisyonları / yuvarlak masa oluşturmalarını talep ediyoruz. Bu organlar toplumsal konsensüs oluşturabilir ve Adil Geçiş planlarına kritik önemde

girdi sağlayabilir. Adil Gerçek anlamda taahhüdü ve ilerlemeyi sağlamak için Geçiş planları şirketlerin iklim değişikliği hükümlerini ve enerji ve gelişmekte olan dijital ekonomideki kurumsal hakları genişleten yönleri yasalaştırmak isteyen hükümetleri dava etmelerine imkan sunan uluslararası tahkim mekanizmaları gibi zararlı hükümlerin ortadan kaldırılması dahil fakat bunlarla da sınırlı olmamak üzere de karbonizasyonu doğrudan etkileyen önemli değişikliklere tabi olması gereken mevcut ticaret anlaşmalarına entegre edilmelidir. Geçişlerde geçici endüstriyel ve istihdam boşluklarını önlemek için sosyal diyalog yoluyla tartışmanın yanı sıra tüm sosyal, endüstriyel ve işgücü planlamasını bilerek gelişimine entegre etmek için değişimi öngörmek, bahse konu değişime hazırlıklı olmak ve yönetmek üzere küresel ve ulusal bir çerçeveye ihtiyaç var.

● Adil Geçiş sağlamak için kalıcı bir kurum:

Adil Geçiş etkilenen tüm işçiler için gerçekleştirmek üzere (ulusal gözlemevi, kalıcı yuvarlak masa veya benzeri) kalıcı bir kurumun kurulmasını talep ediyoruz. Üçlü kurum İklim Yatırım Fonları gibi küresel adil geçiş fonları tarafından desteklenen Adil Geçiş projeleri ve programları geliştirir. Küresel Adil Geçiş fonları en zengin ülkelerin yıllık katkıları ve özellikle işçilerin Adil Geçiş adanmış ve Az Gelişmiş Ülkeler için destek sağlayan hedefli bir küresel karbon vergisi de dahil olmak üzere potansiyel kaynakların bir kombinasyonu ile finanse edilebilir.

● Herkes için uygun fiyatlı enerji:

Özellikle küresel güneyde enerji yoksulluğundan etkilenen hane sayısının artmasıyla ilişkili olarak, sosyal uyum, eşit muamele, çevre koruma ve daha uygun maliyetle daha iyi erişimi desteklemek üzere Adil Geçiş'e yasal ve düzenleyici bir çerçeveden hizmet eden enerji politikaları talep ediyoruz. İlerici bir enerji politikası geliştirilmeli ve bahse konu politika iklim değişikliğini ele almak amacıyla ulusal enerji politikalarında ve yapılarında hızlı değişikliklerle karşı karşıya kaldıklarından dolayı işçilerin çıkarlarını tamamen dikkate almalı, enerji alanındaki işçiler için gereken beceri ve nitelikleri önemli ölçüde değiştiren yeni teknolojilere uyum sağlamalıdır.

Mevcut durum

Küresel Kuzey'in gelişmiş ekonomilerinde, fosil yakıt üretiminden otomobil ve çelik üretimine, taşımacılığa kadar uzanan sektörlerdeki milyonlarca işçi iyi maaşlı işleri kaybetme riskiyle karşı karşıya. On milyonlarca insanın yoksulluk gelirleriyle yaşamayı sürdürmeye çalıştığı küresel Güney'de iklim değişikliği daha da ağır bir gerçekliğe dönüşebilir. Küresel Güney halihazırda şiddetli hava olaylarının, artan sıcaklıkların ve yerinden edilme yükü altında ve aşırı yoksulluk küresel Güney'deki insanların bununla başa çıkmasını daha da zorlaştırıyor. İstihdamdaki kayıplara ek olarak, dekarbonizasyon kısa vadede daha kirli enerjinin potansiyel olarak daha pahalı maliyetlerle alınacağı anlamına gelecektir; fakat genellikle daha ucuz olan enerji kaynakları gelecekte maliyetleri düşecek olan yeşil enerji kaynakları ile değiştirilecektir.

Günümüzde işçilerin karşı karşıya olduğu ekonomik krizlerin çoğu neoliberal hükümetlerin empoze ettiği finansal kemer sıkma önlemlerinin doğrudan bir sonucu olduğundan, Adil Geçiş diğer ekonomik ve toplumsal krizlerle bağlantılı olmalı, bu sebeple de kapsamlı ve sistemik çözümlerle sonuçlanmalıdır. Ağır borç yüklerinin sürüldüğü ülkeler - Uluslararası Para Fonu ve Dünya Bankası gibi çok taraflı finans kurumları ile Avrupa ve ABD hükümetleri tarafından uzun yıllar boyunca dayatılan borç yükleri - sanayi işçileri için Adil Geçiş gelirlerini üstlenecek mali dirence sahip değildir. Sendikaların saldırı altında olduğu ve iş kanunlarının insanların sendikalara özgürce katılmaları için uygun bir ortam sağlamadığı yerlerde işçilerin Adil Geçiş masasında bir koltuk talep edecek bir etkisi bulunmuyor. Son olarak, Adil Geçiş planları kepenk kapatılmış madenlere, enerji santrallerine veya endüstriyel tesislere alternatif arayan toplulukları da -en geniş anlamda- bu sürece dahil etmelidir.

Dönüşümsel bir gündem iklim değişikliğiyle mücadele etmek için toplum çapında daha güçlü bir koalisyon da kuracaktır. Şu anda, dekarbonizasyon tartışması çok yaygın bir biçimde topluluklar arasındaki ayrılıklara yol açıyor- bazı durumlarda geçim kaynakları için endişe duyan üyeleri temsil eden sendikalar Geçiş finansmanı veya planı bulunmayan ve aynı zamanda da çalışanları iklim değişikliği savunucularına karşı da kışkırtan -ki böylesi bir durum herhangi bir toplumun parçalanmasına yol açabilir- kısa vadeli bir projeyi benimsemeyi tercih edebilir. Diğer durumlarda, bir sendikanın geleceğe dönük bir yaklaşımı bir madenin kademeli olarak kapatılmasını veya bir otomobil fabrikasının Adil Geçiş planları dahil olmak üzere daha fazla otomasyon sunmasıyla işlerde azalmayı öngörebilir - ancak o civardaki topluluk, yan işletmeleri destekleyen ve yerel bir elektrik santraline yakıt sağlayan madencilik çalışmalarının sona ermesinden korkabilir.



Sürdürülebilir enerji kaynaklarına geçiş kritik olmakla birlikte küresel enerji tüketimini, kendi başına, aynı seviyede tutmayacaktır. Günümüzde, çoğu enerji sistemi hayli merkezileşmiş ve genellikle tekelleşmiş yapısıyla çok uluslu şirketlerin sahipliğindedir. Gelecekte, çatılardaki güneş panelleri ve karadaki rüzgar enerjisi tesisatları aracılığıyla giderek artan bir şekilde üretilen elektriğe erişim, enerjiyi uygun yerel fiyatlarla sunmak için daha fazla kamuya ait enerji kaynakları oluşturmak için giderek daha geniş demokratik haklara ihtiyaç duyacak, bu yönlü taleplerde bulunacaktır. Böyle bir paradigmayı başarmak, gelişmekte olan yeşil endüstrilerin büyükçe kısmını kamulaştırmak anlamına gelecektir ve artık bu hedefin peşinden gidilmelidir. Örneğin, Güney Afrika'da sendikalar enerji sistemlerinin dönüşümünü şimdiden Adil Geçiş diyalogunun önemli bir bileşeni haline getiriyor; bu çabalar küresel düzeye yayılmalıdır. IndustriALL Emek Araştırmaları Servisi 2020 raporunda açıkladığı üzere; mevcut, uygun fiyatlı bir enerji eksikliği tüm işçiler, bilhassa da kadınlar için günlük zorluklar ve ciddi tehditler oluşturuyor:

"Enerji yoksulluğu terimi genellikle enerjiye fiziksel erişimi olmayan, enerjiye gücü yetmeyen veya temiz pişirme tesisleri gibi modern enerji hizmetlerine erişimi olmayan haneleri tanımlamak için kullanılır... Ev içi görevlerden sorumlu olanlar genellikle kadınlar bu gibi koşullarda onlar özellikle kırılgan bir konumdadır. Elektrikli su ısıtıcısı kadar basit bir şey, bir kadının diğer aktivitelere odaklanmasına zaman kazandırabilir. Şebeke elektriği ve modern cihazların olmadığı durumlarda, yoksul hanelerin kömür, yakacak odun, mum ve gazyağı gibi enerji kaynaklarından yararlanması gerekir. Bunun bir sonucu olarak, elektrik şebekesine bağlı bir haneden 20 kat daha fazla elektrik ücreti ödüyorlar."

Esasen, kömür ve petrolün çok pahalı olduğu dikkate alındığında rüzgar çiftliklerine ve güneş panellerine yapılan yatırımlar küresel Güney ülkelerinde yoksul ve düşük gelirli topluluklar için elektrik üretimini daha kolay ve ucuz hale getirecektir.

Günümüzdeki Adil Geçiş çerçevelerinin çoğu, en iyi ihtimalle, mütevazı müdahaleler olup, çalışmanın doğasını değiştirerek milyonlarca işçiyi ve topluluklarını desteklemek için gereken finansal yatırımın çok gerisinde kalmaktadır. Adil Geçiş söz konusu olduğunda, şirket CEO'ları maksimum kar elde etmek amacıyla "zaman aşımı" stratejisi benimsemiştir - ve dekarbonizasyon önlemlerini mümkün olduğunda ileri bir tarihe ötelemiş ve işçilerin geleceği ile ilgili ve şirketlerin gelirler, emeklilik ve ihtiyaç duyulan etkili eğitimlere fon ayırma taahhüdünde bulundurmaya gerektirebilecek her türlü müzakereyi geciktirmiş, kenara koymuş veya engellemiştir. İşçileri adil bir gelecekte mahrum bırakmaya yönelik kurumsal gündemler, ya kısa vadeli Adil Geçiş fonu olan ya da daha tipik olarak meseleyi tamamen görmezden gelen ulusal hükümetler tarafından desteklenmiştir.

Sendikalar olarak Adil Geçiş kampanyalarını değerlendirirken, şu örnekleri ve olguları göz önünde bulundurun:

- Adil Geçiş yalnızca Avrupa'da madencilik ve taş ocağı keşfinden kimyasallar, plastik, kauçuk, kağıt ve makine gibi ürünlerin üretimine kadar uzanan sektörlerde 20 -25 milyon işçiyi doğrudan etkiliyor.² Rakamlar dekarbonizasyon ile önemli ölçüde yeniden şekillendirilecek olan ulaşım gibi destek endüstrilerindeki yakın ilişkili çalışmalarını içermediğinden bu son derece düşük bir tahmindir. Almanya Adil Geçiş kapsamında Doğu ve Batı kömür madenleri için on yılda 40 milyar € tahsis etmiş olsa da -karşılaştırarak olsak- tüm Avrupa Birliği bütçesi, dekarbonizasyon etkilenen tüm dallar için 17 milyar €'dur ve madencilğe bağımlı Polonya gibi Avrupa'daki çok daha yoksul ülkelerin etkili bir Adil Geçiş gerçekleştirmek için kaynaklara sahip olmasına imkan sunmaz; 17 milyar € yeterli değildir ve örneğin Avrupa Yatırım Bankası (EIB) ve Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası'ndan (EBRD) gelen diğer fonlar aynı şartlarda olmayacaktır.
- Dünyanın en yoğun nüfusa sahip altıncı ülkesi olan Brezilya'da tamamen neoliberal, serbest piyasa muhafazakar bir hükümet tarafından şekillendirilen iklim değişikliği gündeminde işçilerden veya sendikaların sunduğu hiçbir girdi bulunmuyor.
- 1.4 milyar insana ve dünyanın en büyük kömür madenciliği şirketine - Coal India Ltd - (20 milyona kadar insan bir şekilde kömür madenciliğiyle bağlantılı) ev sahipliği yapan Hindistan'da hükümet kömür madenciliğini (yılda bir milyar tondan fazla olacak kadar) önemli ölçüde artırma planlarını açıkladı ve Adil Geçiş hakkında sendikalar veya diğer topluluk temsilcileriyle herhangi bir diyalogu görmezden geldi.

- Kuzey Amerika'da, Kanada petrol ve gaz sektörü 400.000'den fazla doğrudan ve ilgili tedarik zinciri işini destekliyor - otomasyona geçilmesi sonucunda 2040'a kadar bu işlerin üçte biri ile yarısı kaybolacaktır.³ İklim değişikliği dekarbonizasyonu istihdam kaybını hızlandıracak ve 2030'a kadar işlerin yarısı ortadan kalkacak. Ve topluluk forumları ve raporlarla tamamlanan Adil Geçiş diyalogu gerçekleşmiş olsa da, ülke kesin finansman taahhütleri içeren spesifik bir Adil Geçiş planını henüz geliştirmemiştir.
- Avrupa'dan Bağımsız Devletler Topluluğu'na (BDT) ve Orta Doğu'ya uzanan geniş bir ülke kuşağında iç savaş, endemik ekonomik kriz ve otoriter yönetimler Adil Geçişi tartışılabilir hale getiriyor çünkü işçiler ve sendikaları sadece acil bir dizi soruna yanıt olmaya çalışıyor.
- Çok uluslu büyük şirketlerin enerji geçişini gelecekteki karlara giden bir yol olarak benimsediği ve kabul ettiği aşık. Ancak, mevcut ekonomik sistemde işçiler ve toplumlar harcanabilir varlıklar olduğu için planlarda Adil Geçiş hiçbir biçimde yer almıyor.
- Isıtma için doğal gazın (örneğin, kimyasal, cam ve seramik endüstrilerinde) yenilenebilir enerji ve/veya yeşil hidrojene dönüşümünün farkındalığı zaten bulunuyor ancak ilk gerçek projeler henüz başlamamıştır.



Örneğin Chevron, kendisini insan enerjisi şirketi olarak markalaştırıyor, ancak Ekim 2021 tarihli "**İklim Değişikliği Dayanıklılığı: daha düşük bir karbon geleceğine doğru ilerleme**" başlıklı raporunda -dünyanın en büyük 7. petrol ve gaz şirketi ve 27. büyük küresel şirket olan-kuruluşun kararlarının 48.000 çalışanı veya Chevron'un iş yaptığı topluluklar üzerindeki etkisini ele alma konusundaki planları bu konuları hiç değerlendirmiyor.

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

Mevcut Adil Geçiş tartışmasına yönelik araştırmayı yürütürken söz verilen finansman ile ihtiyaç duyulan şeyin gerçekliği arasında büyük bir boşluk bulunuyordu. Örneğin, Almanya'nın Ocak 2019 kömür komisyonu raporu, "Büyüme, Yapısal Değişim ve İstihdam" 40 milyar € taahhüt çağrısında bulundu. Ancak 40 milyar Euro'luk taahhüt nispeten küçük: Almanya'nın iklim değişikliği planının analizini gerçekleştiren Boston Danışmanlık Grubu "*Ek emisyon azaltma odağı olmayan bir senaryoya kıyasla, açıklanan iklim yolları, mevcut politikalar yolundaki mevcut çabalar için yaklaşık 530 milyar Euro dahil olmak üzere 2050 yılına kadar 1,5 trilyon ila 2,3 trilyon Euro'luk ek yatırım gerektirdiğini*" tespit etti.

Dekarbonizasyondan çıkışla başa çıkma girişimi aynı zamanda küresel sendika dayanışmasının dürüst bir şekilde değerlendirilmesini gerektiriyor. Şayet sendikalar birlikte çalışmazsa vaat edilen yeşil işlerin, günümüzde en fazla Çin'de bulunan güneş paneli üretim endüstrisinde halihazırda olduğu gibi, düşük ücretler, güvensiz işler ve sendikaların zayıf olduğu yerler arama konusundaki mevcut kurumsal taktik yolunu takip edeceğini neredeyse kesinleştirir. Ancak, geçmişte neredeyse her gün yayınlanan ve dayanışma çağrısında bulunan ifadelerle bakıldığında, gerçek şu ki her ülkede sendikalar her şeyden önce kendi üyelerinin çıkarlarına odaklanır ve sendika önderleri belirli üyelikleri için mücadele etmek ve geçim kaynaklarını korumak için seçilir. Küresel emek hareketi diğer zorlukların yanı sıra, sürdürülebilir kampanyalar oluşturmak için kaynak eksikliği, siyasi ortamlardaki farklılıklar ve toplu pazarlık hakları ve sendikal güçteki önemli farklılıklar nedeniyle tüm işçiler için mücadele ederken ve eylem sınırlamaları konusunda açık olurken, küresel bir yanıt almak ve üyelerinin çıkarları doğrultusunda hareket etmek için en etkili ve dürüst yolu düşünmelidir.

IndustriALL üyelerinin görüşü: Adil Geçiş ile ilgili küresel anket

IndustriALL Adil Geçiş durumunu tespit etmek için üyelerine yönelik küresel ölçekli bir anket gerçekleştirdi. Anket dünya genelinde düşük gelirli ülkelerden daha yüksek gelirli ülkelere kadar tüm spektrumu yansıtıyordu. Yanıtların yüzde 52'si doğrudan (petrol, gaz, elektrik ve nükleer) enerji üreten sektördeki sendikalardan gelirken, yanıt veren sendikaların ayrıca otomotiv, havacılık, elektronik, gemi inşaatı, temel metaller, kimyasal, ilaç, madencilik, cam, çimento, kağıt hamuru ve kağıt, kauçuk, lastik ve tekstil de dahil olmak üzere dekarbonizasyon nedeniyle dönüşüme uğraması muhtemel çok çeşitli endüstrilerde üyeleri bulunuyordu.

Katılımcıların bir kısmı (yüzde 58) IndustriALL'a Adil Geçiş sürecinin başladığı yanıtını verirken sadece yüzde 12'si sürecin hükümet ve/veya şirket adına nihai bir taahhülle sonuçlandığını bildirdi. Adil Geçiş tartışmasının ülkelerinde temel bir kavram olarak bile mevcut olmadığını belirten sendikaların büyük bir azınlığı - **yüzde 42'si iki ana faktöre işaret etti: ülke siyasi ve/veya ekonomik bir krizin içinde.**

Adil Geçiş çabalarına ne kadar para ayırma taahhüdünde bulunulduğu sorulduğunda, neredeyse yüzde 70'i toplamı 1 milyar Avro olarak hesapladı - anket seçeneklerindeki en düşük miktar, muhtemelen genel anket verilerinin tenoruna dayanarak, birçok ülkenin 1 milyar Avro'dan daha az taahhütte bulunduğu anlamına gelir - bu da en iyi ihtimalle 30 yıl boyunca, yalnızca bir avuç orta ölçekli tesis ve toplulukları için bir yatırım ve taahhüdüne yetebilir.

Para nerede?

Sendikalar olarak Adil Geçiş planını değerlendirme sürecinde, işçilere sunulacağına dair söz verilen mali destek hakkında irdelleyici soruları sormak önemli. Söz verilen iklim değişikliği yardımı genellikle hiç gerçekleşmiyor veya daraltılarak gerçekleştiriliyor; son verilerden bildiğimiz üzere en zengin ülkeler, 2020 yılına kadar gelişmekte olan ülkelere iklim değişikliğine uyumu ele almak için rastgele ulaşan ve hedeflerini 2024'e taşıyan keyfi bir rakam olan 100 milyar ABD doları tahsis etme sözünden şimdiden vazgeçtiler. Ayrıca, iklim değişikliği için ödenen paralar genellikle hibe değil, bir ülkeyi ve halkını gerçekten borç batağına batıran kredi tahsisleridir.

Geçmişin şablonu yani: yeterli paranın olmaması, para tahsis edilememesi, yanlış bir biçimde sadece Adil Geçiş çabaları hedefi için tahsis edildiği belirtilen para, kadınlara destekleyemeyen para ve son olarak, bir ülkeyi ekonomik olarak sorunlu sulara daha da batırarak o ülkenin elini kolunu bağlayan para olur tasarlanan gelecek için de kullanılırsa Adil Geçiş kısa sürüp, başarısız olur.

Çıtayı yükseğe koyan Adil geçişe ulaşmak için yeterli bir küresel finans şemasına sahip olmamız gerekir. Fikirlerden birisi Herkes için Adil Geçiş (JTFA) olarak adlandırabileceğimiz küresel bir uluslararası Adil Geçiş fonunun oluşturulması olabilir. Dünya Ticaret Örgütü ile aynı yetki seviyesine sahip olacak, müzakere edilen ve anlaşma ile bağlayıcı hale getirilen uygulama yetkisine sahip olacak bu fon ilgili sendika kuruluşlarının ve topluluk liderlerinin çeşitli temsilcilerince ortaklaşa yönetilen yeni bir çok taraflı kuruluş tarafından idare edilebilir. JTFA en zengin ülkelerin yıllık katkıları ve bilhassa işçilerin Adil Geçişine adanmış ve düşük gelirli ülkelere yönelik destek sunan küresel bir karbon vergisi de dahil olmak üzere potansiyel kaynakların bir bileşimi ile finanse edilebilir.

JTFA eşit cinsiyet temsili ile küresel Kuzey ve Güney'den ilgili sendika kuruluşlarının temsilcileri tarafından ortaklaşa yönetilebilir. JTFA çitayı yükseğe koyan Adil Geçişin başarılması amacıyla düşük gelirli ülkelere öncelik verilen fonlar dağıtılabilir. JTFA ayrıca, bir topluluğun tüm üyelerinin gelirlerini yükseltmek için temel yaşam ihtiyaçları sepetinin maliyetine göre belirlenecek küresel bir yeşil asgari ücret belirleyebilir ve bu geliri yıllık olarak düzenleyebilir. Para yalnızca geçim ücreti taahhütlerine ve tam, (ILO Temel sözleşmelerine bağlılık dahil) uygulanabilir sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık haklarına bağlı kalan veya bunları benimseyen ülkelere dağıtılacak ve böylece uzun vadeli dönüştürücü ekonomik faydalar sağlayabilecektir.



Kanada nispeten müreffeh bir ülke olduğundan kömür madeni alanındaki muhtemelen bir kanarya kuşu durumunda; "dünyanın en büyük enerji üreticileri ve ihracatçılarından biri ve dünyanın en büyük altı ham petrol, uranyum, elektrik ve doğal gaz üreticisi ve ihracatçıları arasında" yer alıyor fakat fosil yakıt sektöründeki doğrudan istihdam azalıyor ve bu sektörlerdeki istihdam 2019'da ülke ekonomisindeki toplam işlerin yüzde birinden daha azını oluşturdu. Dışarıdan bakıldığında, Kanada sendikalara sıcak davranan bir yer olarak görünebilir. Ancak, esas olarak işverenlerin maaşları azaltması, çalışan sayılarını azaltması ve sert pazarlık yapmasından kaynaklı fosil yakıt endüstrisindeki ücretler zaten düşüyordu; 2014 -2019 yılları arasında beş fosil yakıt endüstrisinden dördünde- petrol ve gaz, madencilik hizmetleri, elektrik şirketleri ve rafine petrol ürünleri- kümülatif olarak yüzde 4,1 ila 14,7 arasında gerçek ücret düşüşleri görüldü.

Adil Geçiş çabalarının Kanada için ağır bir mali yük olmayacaktır. Kanada'nın en büyük özel sektör sendikası olan UNIFOR'un önceki kıdemli ekonomisti Jim Stanford'a göre- Kanada'daki fosil yakıt endüstrisindeki 160.000 doğrudan istihdam işçilerin yarısından fazlası 40 yaşının üzerinde ve bu kişiler önümüzdeki yirmi ila otuz yıl içinde emekli olacak ve durum bahse konu potansiyel emeklileri özel emeklilik, Kanada Yaşlılık Sosyal Güvenlik kurumu ve ulusal emeklilik planına hak kazanacak hale getiriyor. Bu nedenle, Stanford sadece petrol ve gaz işçileri bakımından maliyetin ziyadesiyle düşük olacağını hesaplıyor - her yıl 8.000 kişilik istihdamı aşamalı olarak sonlandırmak için yılda yaklaşık bir milyar Kanada doları maliyet çıkıyor.

Fakat hükümetin 2018 Kanada Kömür Gücü İşçileri ve Toplulukları için Adil Geçiş Görev Gücü'nü oluşturmasında bu yana çok az ilerleme kaydedildi. Kanada'nın gelecekteki işgücü piyasaları hakkında ayrıntılı veri eksikliği, temel becerilerin bilinçli bir biçimde iş gücü piyasasına dahil edilmeyip nerede iş bulacaklarına bakılabileceği kanalları olmayan yirmi ila kırk yaş arasındaki genç işçiler için bir iş stratejisi oluşturmadaki zorluğu daha da artırıyor.

İş nerede?

Sendikalar Adil Geçiş kampanyalarını değerlendirirken çerçevenin denkleminin bir parçası dekarbonizasyon sonucunda yok olacak işlerin yerine yeşil endüstrilerdeki işlerin geçeceği vadini sunuyor. İşçi haklarını savunanlar milyonlarca iş için belirli tekliflerde ayrıntılı bir biçimde belirtilen talepleri bir araya getirdi. Uluslararası Yenilenebilir Enerji Ajansı, enerji sektörünün küresel düzeydeki toplam 122 milyonluk istihdamının 2050'ye kadar 43 milyon yenilenebilir enerji sektörlerinde olacağını öngörüyor.

Dünyanın dört bir yanındaki şirket yöneticileri toplantı odalarında gelecekteki fabrikaların ve yeşil endüstrilerin ve işlerin nerede kurulacağına dair değerlendirmeler yapıyor. Sendikalar ve ittifak halinde oldukları koalisyonların karşı baskısı olmazsa, bu kararlar mevcut ekonomik ortamda piyasa davranışını şekillendiren üç temel hesaplama kuralının aynısını izleyecektir: tedarik zincirleri en verimli şekilde nasıl sürdürülebilir, en düşük işgücü maliyetleri nerede ve bir şirket için en uygun, sıcak siyasi ve yasal mevzuat ortam nerede? Bu kuralların izlenmesi de sendikaların ve toplumun gücünden yoksun üretim biçimleri anlamına gelir. Şirketlerin gündeminin aksine, sendikalar herhangi bir Adil Geçişte yeni tesislerin ve istihdam olanaklarının bu süreçten etkilenen topluluklara yakın yerlerde olmasını talep etmelidir.

Ek olarak, sendikalar enerji sektörünün mevcut ve gelecekteki istihdamının cinsiyet eşitsizliği yönlerini dikkate almalıdır. Uluslararası Yenilenebilir Enerji Ajansı ayrıca "kadınların toplam yenilenebilir enerji işgücünün sadece % 32'sini ve toplam rüzgar işgücünün % 21'ini oluşturduğunu" ve toplam yenilenebilir enerji istihdamının bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarındaki istihdamın sadece yüzde 28'ini oluşturduğunu tespit etti. Bu olgu kadınların geleceğin işlerinde yeterince yer bulamadığını gösteriyor.⁴

Dolayısıyla, sendikalar ve işçi haklarını savunanlar-hem gerekli işler ve beceriler hem de kaybedileceği öngörülen iş sayısına göre ortaya çıkması beklenen iş sayısı gibi-sözde yeşil işlerin geleceği hakkında çalışanlara karşı dürüst olmalı. Sahraaltı Afrika enerji ağı SSAEN bir tartışma makalesinde "Sahraaltı Afrika bölgesinde yenilenebilir enerji sektörlerinde, örneğin biyoyakıt, atık ve geri dönüşüm sektörlerinde yaratılan işler genellikle kirliliğe ve tehlikelidir ve insan sağlığına önemli zararlar verdiğini" kaydetmiştir. Bu endüstrideki istihdam aynı zamanda istikrarsız, korumasız, sosyal güvencesiz ve yoksulluk sınırının altında düşük ücretlerle "yoksulluk ücretleri" olma eğilimindedir. Yenilenebilir enerji sektörlerinde insan onuruna yakışır çalışma boyutlarını dahil etmeden yaratılan istihdam işçileri yoksulluktan çıkarmak yerine onların yoksulluğunu sadece ama sadece devam ettirir."⁵

4 "YENİLENEBİLİR ENERJİ VE İŞLER - YILLIK DEĞERLENDİRME 2021" (Uluslararası Yenilenebilir Enerji Ajansı, ILO, 2021) <https://www.irena.org/publications/2021/Oct/Renewable-Energy-and-Jobs-Annual-Review-2021>

5 "Sahraaltı Afrika'daki IndustriALL üyeleri arasındaki farkındalık oluşturmak ve sürdürülebilir farklı enerji kaynakları talebi için politika talepleri geliştirmek" (IndustriALL Kaynak Metni), <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/suedafrika/16974.pdf>

Bu zorluk Sahraaltı Afrika bölgesi ile sınırlı değil. Sendikal hakların zayıf olduğu ve toplu sözleşme kanunlarının etkisinin azaldığı her bölgede, - yalnızca yeşil işlerin değil - tüm işlerin geleceği daha düşük ücretler, daha az fayda ve istikrarsız güvenceye işaret eder.

Ayrıca, yeni işlere yönelik tartışmalar genellikle kilit öneme sahip bir bileşeni yani insanlar ve içerisinde yaşadıkları toplulukları hesaba katmadan gerçekleşiyor. Birleşik Krallık'la ilgili Adil Geçiş raporu, dünya çapındaki işçiler için zorlukları ortaya koyuyor: "Yenilenebilir enerji sektöründeki işler, kömürle çalışan istasyonlarda kaybedilen işlere yakın yerlerde olmayabilir... İnsanlar yer değiştirmekte zorlanabilir, seyahat etmekte isteksiz olabilir veya (ailelerine karşı yükümlülükleri nedeniyle) bunu yapamayabilir veya sağlam istihdam artışı olan endüstrilerde iş bulmak için gereken eğitime erişmekte zorlanabilir."⁶

Esasen, cesur bir Adil Geçiş planı yerinden çıkarılan işçiler bakımından yeni işler için yalnızca ve yalnızca erken emeklilik planları ve eğitim kurslarından oluşamaz. İşlerin risk altında olduğu hemen hemen her toplumda yeni tesislere ve işlere yapılan yatırımları teşvik etmek için yeni altyapıya yatırım ihtiyaç bulunur. Geleceğin işleri başka yerlerde iş aramak amacıyla yaşadıkları yerleri terk edip, tüm o bölgeleri yaşanan bir nüfus ve ölmekte olan bir altyapı ile bırakacak kişiler için değil, o tarihte de canlı, insanların doldurduğu kasaba ve şehirlerde yaşamaya devam etmek isteyecek yetişkinler için olacaktır.



Birleşik Krallık'ın kuzeydoğu kıyısının 80 mil açığında bulunan Dogger Bank rüzgar çiftliği, yalnızca yeşil işlerin samimiyetsiz vaadinin bir örneği değil, aynı zamanda işçi haklarının ve toplum kaynaklarının dekarbonizasyon adı altında genel olarak aşınması konusunda öne çıkan bir çalışmadır. Muhafazakar bir hükümet ve şirket propagandası ile beslenen basında çıkan haberler Güney Kıyısındaki serbest liman bölgesinde yer alan Teesworks sitesinde Dogger Bank ile bağlantılı 2.000 kişilik geleceğin işleri istihdamı kamuoyuna bolca duyurmuş olsa da, bu işlerin çoğu, yerel topluluklar ve yerel tedarik zincirleri göz ardı edilerek, yerel küçük - orta ölçekli işletmeler tarafından beslendi: döşeme kabloları çok uluslu İtalyan petrol sahası hizmetleri şirketi Saipem ve Belçikalı Jan De Nul (offshore, denizcilik, sivil, çevre ve proje geliştirme konusunda uzmanlaşmıştır); kablo imalatı Yunan NKT tarafından yapılacaktır; bıçakların imalatı Belçika'nın Smulders ve Polonya'nın SIF'sine sevk edilecektir; alt istasyonlar, Genel Elektrik Norveç'te bir araya getirilecektir; ve son olarak (jeneratör, vites kutusu ve tren sürücüsü dahil) rüzgar türbini bileşenlerinin konulduğu motor kaputu imalatı Fransa'da yapılacaktır.

Tabii ki, Dogger Bank projesi çeşitli ülkelerde bazı istihdam olanakları yaratacak ve bu kişiler iyi ücretlerle istihdam edildilerse bu onlar için memnuniyet verici bir gelişme olur. Ancak, şirketlerin ve hükümetlerin kurnazlık yapması yönündeki tehlike devam ediyor: yeşil işlerin ödülünü almaya devam etmek ve böylece Adil Geçişe katılıyor gibi gözükürken gerçekte böylece aynı işi farklı kitlelere tekrar tekrar vaat etme durumu karşımıza çıkıyor.

Ek olarak, bu çalışma işletmelerin bileşenleri veya hammaddeleri ithal edebileceği ve malları üretebileceği, ancak yalnızca nihai ürün Birleşik Krallık'a girdiğinde bir tarife ödeyebileceği ve mallar Birleşik Krallık'a girmeden sadece yurtdışına ihraç edilirse herhangi bir tarifeden kaçınabileceği özel bir bölge olan bir serbest liman içinde gerçekleşiyor. Bir serbest liman içinde iş yapan şirketler beş yıl boyunca iş oranı rahatlama desteği alır ve beş yıl boyunca Ulusal Sigorta ödemekten kaçınırlar. Daha derin tehdit ise sendika gücüne yöneliktir: serbest limanlara taşınan şirketler toplu pazarlık hüküm ve koşullarını ortadan kaldırır ve işyeri sağlığı, güvenliği ve çevre düzenlemelerine uymak zorunda değildir.

6 "Adil Geçiş? Teknoloji, ticaret, iklim değişikliği ve COVID-19 zorluklarını yönetme19" (Coats, Aralık 2020) <https://community-tu.org/wp-content/uploads/2021/02/Just-Transition-Report.pdf>

Siyasi meseleler: muhafazakar, sendika karşıtı hükümetler Adil Geçişin mezarını kazıyor

Ekonomik kapasite Adil Geçişin olup olmadığını tek başına belirlemez. Siyasi ideoloji çoğu zaman Adil Geçişin sınırlı bir aşamanın ötesine geçip geçmeyeceğini belirler. Pek çok durumda, Adil Geçiş aynı zamanda işgücünü yeniden yapılandırmak, özelleştirmek ve sendikasızlaştırmak için bir bahane olarak da kullanılıyor.

Dünya üzerindeki en kalabalık ülkelerden ikisini, Brezilya ve Hindistan, düşünün: toplamda 1,6 milyar kişi - neredeyse gezegendeki nüfusun beşte biri. Her iki ülke de fosil yakıt ve ilgili endüstrilerde dekarbonizasyona karşı savunmasız kalacak önemli iş güçlerine sahip; Brezilya'da bir milyona yakın işçi doğrudan petrol ve rafineri, çelik ve alüminyum ve otomotiv endüstrilerinde çalışırken, Hindistan'da kömürden kimyasallara ve çeliğe kadar çok çeşitli endüstrilerde 900.000 kalıcı ve sözleşmeli işçi bulunabilir. Yine de, Adil Geçiş çabaları her iki ülkede de ölü doğmuştur.

Brezilya'da sendika liderleri işverenlerin ve hükümetin tamamen mevcut fosil yakıt operasyonlarından mümkün olduğunca çok şey çıkarmaya yönelik serbest piyasa çözümlerinin yanı sıra ülkedeki dekarbonize gelecek teknolojileri bulma stratejilerine odaklandığını rapor ediyor. Aynı zamanda, sendikalar, akademisyenler, muhalif siyasi partiler ve sivil toplum liderleri, uyumlu bir sosyal diyalog üretmemiş ve kesinlikle işveren - hükümet hesaplarına nüfuz etmemiştir.

Sendikaların stratejisi basit bir plana dönüştü: Ekim 2022 ulusal seçimlerinde mevcut hükümeti değiştirmek ve daha sonra kapsayıcı bir Adil Geçiş de dahil olmak üzere işçi yanlısı gündemleri iletme.

Hindistan'daki işçiler daha da güvencesiz bir durumda karşı karşıyadır. Sendikalar politika ve uygulamalarında sendika haklarını agresif bir şekilde baltalayan mevcut hükümetle sürekli bir çatışma halinde - örneğin, Modi hükümeti 2014'de iktidara geldiğinden beri, iş kanununda, özellikleri artık devlet düzeyinde şekillendirilen ve uygulanan ve sendikaların karşı koymaya çalıştığı değişiklikler tasarlamıştır. Bahse konu değişiklikler sendika kurmayı daha da zorlaştıracak, işverenlerin işçileri daimi olmayan, güvencesiz sözleşme şartlarında işe alma gücünü artıracak, ülkenin çalışma bakanının gücünü çalışma standartlarının ve toplu pazarlık konularının basit bir kolaylaştırıcısına indirgeyecek ve habersiz denetimleri

ortadan kaldırarak ve iş kazaları için şirketlerin CEO'larına uygulanan cezaları mali cezalar biçimine dönüştürerek ve sağlık düzenlemelerini ortadan kaldırarak işyerini daha tehlikeli hale getirecektir. Bu değişiklikler en nihayetinde kömür endüstrisindeki sendika üyeliğini azaltacak; Modi hükümetinin iktidara gelmesinden önce, Ulusal Maden İşçileri Federasyonu, 1970'lerin başında kamulaştırma yoluyla kurulan Kömür Hindistan Limited (CIL) şirketine 7 yıl kuruluşunda 350.000 üyeye sahipti; bu işçiler ayda 40.000-50.000 rupi (480 -600 ABD Doları) arasında bir asgari ücret elde ediyordu. Bugün ise CIL'deki sendikacı işçi sayısı yaklaşık 200.000'e düşmüştür ve toplu pazarlık yürütülen sendikası üyesi sözleşmeli işçilerin de ücreti azalmıştır.⁷ Hindistan'daki diğer sendikalar da benzer zorluklarla karşı karşıya.⁸

Sendika gücündeki bu sismik değişim, küresel tartışma için büyük sonuçlar doğuracak olan dekarbonizasyon tartışmasında hissedilecektir. Hindistan dünyanın en büyük üçüncü karbon emisyon kaynağıdır; Coal India Limited Hindistan'ın termal kömürünün yüzde 84'ünü üreten ve ulusal ve eyalet hükümetlerine önemli gelir sağlayan dünyanın en büyük kömür madenciliği şirkettir.⁹ Kritik öneme sahip bir diğer husus ise, CIL aynı zamanda ülkenin 36 eyaletinin ve bölgesinin en büyük işverendir; yüz binlerce kişi doğrudan madenlerde çalışan olmak üzere 20 milyon kadar insan kömür üretiminin bazı biçimlerine bel bağlamıştır.¹⁰

Hindistan'daki durum hükümetin net sıfır karbon emisyonu hedefini 2070'e erteleme ve kömür madenciliğini önemli ölçüde artırma kararıyla daha da karmaşık hale gelmiştir. Dolayısıyla, yerel düzeydeki üyelerin Adil Geçiş gündeminin en üst sıralarına çıkarmaya yönelik sendikalar içerisinde uyguladığı basınç düzeyi çok az çünkü ulusal hükümetten gelen sinyal işçilere karbonizasyon kaynaklı iş kayıplarının acil bir tehdit olarak görülmemesi gerektiğini ve bunun zamanı yaklaştığında mevcut işgücünün önemli bir yüzdesinin emekli edileceğini söylüyor.

7 Ulusal Maden İşçileri Federasyonu genel sekreteri SQ Zama tarafından sunulan veriler.

8 Çelik, Metal, Mühendislik İşçileri Federasyonu Genel Sekreteri Sanjay Vadhavkar ve Hindistan Ulusal Metal İşçileri Sendikası Ulusal Genel Sekreteri Raghunath Pandey ile gerçekleştirilen görüşmelerde sunulan veriler.

9 "Geçici Kömür İstatistikleri 2016-2017," (Hindistan Kömür Bakanlığı, Ekim 2017) <http://www.coalcontroller.gov.in/writereaddata/files/download/provisionalcoalstat/ProvisionalCoalStat2016-17.pdf>

10 "Üst düzey kömür yetkisi Hindistan kömürden çıkıştan 'kaçamaz' dedi (Climate Home News, 24/11/2021) <https://www.climatechangenews.com/2021/11/24/india-cannot-escape-coal-phasedown-top-coal-ministry-official-says/>



Küçük ülkeler de aynı siyasi engellerle karşı karşıya. Ulusal gelirinin yaklaşık yüzde 40'ını oluşturan ve petrokimyasal ürünleri (özellikle amonyak) dahil ettiğinde adaların ihracatının yüzde 90'ından fazlasını oluşturan hidrokarbon sektörü Trinidad ve Tobago ekonomisine hakimdir. 1990'lı yılların başında fiyatlardaki düşüş, yanlış yönetim ve teknolojik üretim yenilikleri nedeniyle şeker endüstrisi çökmüştür. Bu Adil Geçişin kötüye gittiği bir deneyimdi-yetersiz kıdem tazminatına ek olarak 5.000 işçiye toprak vaat edildi, ancak her biri yaklaşık 3.000-5.500 metrekarelik arazilerin tahsisi asla gerçekleşmedi.

Sendikalı petrol ve gaz sektörü, Amoco, Texaco, BP ve Shell gibi çok uluslu şirketlerin yanı sıra ulusal petrol şirketi Petrotrin ile uzun yıllar süren zorlu mücadelelerde kazanılan sağlam ek haklar sunuyor. Sendikalı bir makine teknisyeni emeklilik planı, sağlık sigortası, ödenekleri ve fazla mesaisi ödemesine sahip ve de ülke için yüksek bir miktar olan ayda yaklaşık 2.000 ABD doları kazanır; sendikası bir işyerinde muadili bir pozisyonda çalışan işçi yüzde 50 daha az kazanır. 2018'de hükümet, yüzde 85'i sendikalı olmak üzere toplam 6.500 çalışanı olan devlet petrol şirketini kapatma niyetini açıkladı; bu da sendika Petrol Sahaları İşçileri Sendikası'nın üyeliğinin yarısını kaybedeceği anlamına geliyordu. Bu niyet daha geniş bir işçi çevresi için yıkıcıydı zira devlet şirketi, endüstrinin diğer dalları için standartlar, herhangi bir yüklenicinin (örneğin, BP ve Shell) devlet şirketine en azından sendikanın off - shore araştırma, sondaj veya işgücü arzındaki işçileri kapsayan çok uluslu şirketler için sözleşmeleri olmamasına rağmen sendikanın toplu sözleşmesindeki ücretleri ödemesini gerektiren standartlar belirliyordu. Devlet şirketi kepenk kapattığından beri, sektör standartları artık özel sektör şirketleri tarafından dayatılıyor. Ek olarak, devlet şirketi en büyük döviz üreticisiydi ve yerli olarak üretilen, sübvansiyon edilmiş bir yakıt tedariki sağlıyordu. Şirketin kapatılması akaryakıt sübvansiyonlarının kaldırılması, tüketiciler için tüm malların maliyetlerindeki artışlar ve ayda ortalama 500 ila 700 ABD Doları arasında kazanan çoğu insan için yaşam standardında büyük bir düşüş anlamına geliyordu.

2021'in başlarında, Covid -19 salgınının ortasında, (ülkeyi Mayıs 2021'den Kasım 2021'e kadar olağanüstü hal altında yönetilen) hükümet sendikanın analizine dayanarak kendisinin sektördeki rolünü ortadan kaldıran, toplu sözleşme anlaşmalarından kurtaran ve sendikayı daha da zayıflatacak ve yatırımlar veya gelecekteki yeşil işler konusunda hiçbir taahhütte bulunmayan serbest piyasa, neoliberal bir gündem dayatmayı amaçlayan Adil bir Geçiş sürecini duyurdu. Hükümetin planına karşı çıkmak için sendika diğer sendikalar ve topluluk gruplarından oluşan bir koalisyonla birlikte 2025'teki ulusal seçimlerde mevcut hükümeti yenmeye çalışacak uzun yıllara yayılan siyasi bir plan üzerinde çalışıyor çünkü bu plan gerçek bir Adil Geçiş yaratmanın tek yolu olarak görülüyor.

Siyasi ortamlar elverişli olduğunda Adil Geçiş potansiyelinin olumlu bir örneği ve Adil Geçiş stratejilerine seçim etkinliğini dahil etmek için bir neden, ABD'de çıkmıştır Birleşik Elektrik İşçileri, elektrik üretimi, metal işleme ve plastik sektörleri gibi sektörleri kapsayan 35.000 üyeden oluşan bağımsız bir sendikadır; üyeleri kaynakçı, alet ve kalıpcı, sac işçileri, kamyon şoförleri, depo işçileri ve emanetçiler olarak çalışıyor. General Electric'ten tesisleri satın alan Wabtec'in sahibi olduğu batı Pennsylvania'daki üç fabrikada sendika, lokomotif motorları üreten çeşitli mesleklerde çalışan yaklaşık 1.200 işçiyi temsil ediyor; bu işçiler saatte ortalama 22 -35 ABD doları kazanıyorlar.

İşgücü 1980'lerden bu yana önemli ölçüde azaldı ve bu eğilim kömür madenciliği işlerinin azalmasıyla daha da hızlandı ve bu durum da demiryolu taşımacılığı ihtiyacını azalttı. Ek olarak, halihazırda raylarda çalışan lokomotifler endüstride daha yeni, daha temiz lokomotif teknolojisinin uygulandığı bir dönemde eski teknolojiyi kullanıyorlardı.

Sendika mevcut lokomotiflerin niteliğini yükseltmek ve yeni sıfır emisyonlu lokomotifler inşa etmek için büyük bir yatırım yapılmasını önermek üzere başta ABD Demokrat Partisi'nde olmak üzere siyasi müttefikler edindi: Bahsedilen rakamlar yük taşımacılığı için on yıl boyunca yılda 3,5 milyar ABD doları ve Amtrak demiryolu ve banliyö ağı için on yıl boyunca yılda 1 milyar ABD doları, on yıl boyunca kabaca toplam 90 milyar ABD doları. Yatırım sadece Birleşik Elektrik (UE) üyeleri için binlerce işi potansiyel olarak telafi etmekle kalmayacak, aynı zamanda sektördeki yatırımın azalması nedeniyle yüzlerce işsiz kalifiye üyesi olan diğer sendikalara da yardımcı olacak. Yasama girişimi sonunda ilgili düzenlemeyi sıfırdan yeni bir tesis inşa etmekten daha ucuz bir alternatif olarak gören şirketin bile desteğini aldı. Ancak tasarısı, çok daha büyük bir altyapı yatırımı nedeniyle daha büyük siyasi çekişmeler ve paralyze etmeler nedeniyle yasalasamadı.

Çıtayı yükseğe koyan bir Adil Geçiş için en büyük siyasi tehditler açıkça serbest piyasa ile muhafazakar ve sendika karşıtı hükümetlerden gelse de, küresel emek hareketinin, görünüşte daha az düşmanca görüşleri benimseyen hükümetlerle karşısında geniş bir Adil Geçiş kampanyası inşa etmesi de önemlidir. Görüşümüzü dünyanın her yerinde ortaya koyarak, iktidardaki çoğu hükümetin ve son yarım yüzyıldan önce gelenlerin geçmiş sicili, kılavuzun en başından beri belirttiği gibi, ekonomik ilişkileri ve gezegeni ve işçilerin geçim kaynaklarını tehdit eden sermayenin gücünü yeniden yapılandırmak için çalışmak yerine, mevcut ekonomik sistemle yaşamak için tutarlı bir isteklilik gösteriyor ve hatta coşkulu bir şekilde bu sistemi destekliyor.

Çıkarılması gereken ders açıktır ve kılavuzun "Nasıl Yapılır" ikinci bölümünde bunun üzerine düşünceler açıklanıyor: Adil Geçişin başarısı, her ülkedeki siyasi değişkenlere ayrılmaz bir şekilde bağlıdır ve herhangi bir plan veya kampanya güçlü seçim ve siyasi unsurlara sahip olmalıdır.

Yeniden eğitim serapları

Adil Geçiş planı kapsamında küresel düzeyde etkili bir yeniden eğitimin uygulaması olduğunda birçok sektördeki işçi gelecekteki işlerine geçebilir. İşçiler çoğu durumda bugün ortayan yeni endüstriyel ihtiyaçlarla sahip oldukları mevcut becerileri arasındaki farkı kapatmak için eğitime ve beceriye ihtiyaç duyuyor. Örneğin, mevcut motor ve transmisyon tesislerindeki birçok otomobil işçisi - belki de küresel olarak bir milyona civarında işçi - elektrikli araçların yaygın bir biçimde kullanıma sokulması nedeniyle işlerini kaybedecek. Ancak, bu işçilerin çoğu montaj hattı makineleri çalıştıran kalifiye işçiler olup ve ayrıca bakım ve onarım konusunda bazı becerilere sahiptir. Sadece elektrikli araçları değil, aynı zamanda kentsel hareketliliğin geleceği olarak öngörülen akıllı şebeke için geniş fiziksel altyapıyı inşa etmede de bu işçilere yeni beceriler kazandırılabilir ve mevcut becerileri geliştirilebilir.

Bununla birlikte, birçok ülke ve şirket işçileri yeniden eğitmek için geniş retorik taahhütlerde bulunurken ve yerinden edilmiş işçileri yeni işlerle eşleştirmek için yeni becerilerle güçlendirmeyi taahhüt ederken, ankete katılan çoğu ülkede mesleki yeniden eğitim programlarının geçmişi veya altyapısı bulunmuyor; çok azı, örneğin, orta Avrupa'daki bazı ülkelere (örneğin Almanya, Belçika ve Avusturya) benzer bir yeniden eğitim modeline sahip ve bu model, 16 yaşında başlayan ve işçileri çalışma hayatları boyunca onlara eşlik edecek becerilere sahip oldukları ömür boyu süren bir çıraklık programı sunar.

Yeniden eğitim programlarının olduğu yerler de her zaman başarılı olmazlar.

Kuzey Amerika'da, yeniden eğitimin zayıf bir geçmişi bulunur. Kanada'nın yeniden eğitim sistemi, "özel ve kamu programlarının kafa karıştırıcı bir yaması, işçilere hangi spesifik işlerin eğitiminin verileceği veya aranacağı konusunda çok az etkili rehberlik eden ve işçilere etkili bir eğitim almak için gerekli rehberlik veya finansmanı sağlamak için büyük ölçüde yetersiz olan federal bir Kanada Eğitim Kredisi"dir.¹¹ UNIFORA göre Kanada'nın tutarlı bir mesleki eğitim sistemi bulunmuyor. Kanada, cimri bir biçimde her yıl 250 Kanada Doları eğitim kredisi sunuyor, bu kredi miktarı da maksimum faydaya ulaşmak için 20 yıllık bir bekleme süresine eşittir ve ömür boyu maksimum 5.000 Kanada Dolarına kadar çıkabilir. Eğitim kredisi eğitim süresi boyunca ortalama haftalık kazancın yüzde 55'i oranında sadece dört haftalık istihdam sigortası sağlarken, eğitim masraflarının sadece yarısını karşılıyor. Gerçekte, ortalama Kanadalı bir işçi -diğer ülkelerdeki az sayıdaki iş eğitimi programlarında olduğu gibi- yeniden eğitim masraflarını karşılayamaz.



ABD, son birkaç on yılda, ya Soğuk Savaş sonrası savunma sanayisinin daraltılmasının bir parçası olarak ya da dış rekabet nedeniyle işleri tasfiye edilen işçiler için ticaret anlaşmasıyla ilgili endüstriyel desteğin bir parçası olarak, yeniden eğitime milyarlarca dolar harcadı. Ancak programlar bu görevi yerine getirmek için yetersizdi ve esas olarak herhangi bir sağlam ekonomik dayanak olmaksızın, siyasi motivasyonlar için konuşlandırıldı. Bu tür programlar, gerçek dünyada zayıf sendikalar, düşük ücretli çalışan işçiler ve Walmart tipi işler yokmuş gibi duruyordu. Kömür üreten toplulukların çoğunda, kömürle ilgili bir iş - onlarca yıllık toplu sözleşme yoluyla oluşturulan orta sınıf düzeyindeki temel maaş, sosyal haklar ve emeklilik standartlarına sahipti - muhtemelen daha düşük maaşla yeni bir iş, temel sağlık hizmetleri sigortası ve varsa düşük bir emekli maaşı ile değiştirilecekti.

Bir bütün olarak yeniden eğitim işçileri ve toplumları hayal kırıklığına uğrattı ve mevcut modeli, endüstrileri çoğunlukla düşük sendika yoğunluğundan veya sendikasız şirketlerden oluşan yeşil işler ekonomisinde, yeniden eğitim gökkuşağının sonunda bekleyen yüksek ücretli bir işin sahte vaatlerini hala yayıyor.¹²

11 "Unifor 2021 Federal Adil Geçiş İstişarelerine Sunulan Rapor" (UNIFOR, 30 Eylül 2021)

<https://www.unifor.org/resources/our-resources/unifor-submission-2021-federal-just-transition-consultations>

12 "ABD'de ADIL GEÇİŞ: Köklü Bir Devrim Yokluğunda Ağır İlüzyon" (FES, Temmuz 2021)

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/usa/18089.pdf>

Bu hikaye dünyanın hemen her yerinde böyle. Yeniden eğitimin başarısızlığının bir kısmı, programların kavramdan uygulamaya kadar kötü yönetilmesinde yatıyor. Daha da önemlisi, bir işçinin yeşil işler veya diğeri işler için yeni, pazarlanabilir beceriler kazandığı en iyi koşullarda bile işçiler, kırk yıllık neoliberal saldırıların emek hareketi üzerindeki bir yansıması olan Redcar fenomeniyle karşı karşıya kalıyor: sendika üye sayısının azalmasını yetersiz, ücretli ve güvencesiz işe dönüşmesi.

Sendikalar Adil Geçiş anlaşmalarını müzakere ederken, Adil Geçiş planıyla ilişkili herhangi bir yeniden eğitim günümüz ekonomisinde var olan piyasa güçlerini kökten değiştirecek bir plan ile bağlantı kuracak nitelikte olmalı. Böyle bir planın merkezinde, her ülkede yaşanabilir ücret katmanlarını uygulamak ve ulusal kanunlarda sağlam bir sendikal düzenleme ve toplu sözleşme hükümlerini yaşama geçirmek için uygulanabilir bir itici güç bulunmalı. Aksi takdirde, yeniden eğitim programından mezun olan bir işçi, elinde bir mezuniyet sertifikası ile, daha düşük ücretler, daha az avantajlar ve daha az güvenlik sunan bir piyasasına girer.



Birleşik Krallık'ta, Redcar çelik fabrikalarının 2015'de kapatılması mevcut yeniden eğitim programlarının sınırları hakkında öğretici bir deneyim oluşturuyor. Tesisin çalışmayı durdurması sürpriz olmamalıydı - Sahaviriya Steel Industries'in (SSI) sahibi ciddi nakit akışı sorunları yaşadı ve alanını genişleterek en büyük küresel çelik ihracatçısı haline gelen daha ucuz olan Çin ithal çelik akışından gelen önemli basınçla karşı karşıya kaldı. Ancak, tesisin kapanmasıyla ilgili önceden hazırlanan bir plan bulunmuyordu. Planın yerine, ulusal ve yerel makamları ile sendikaları bir araya getirmek için aceleyle oluşturulan bir görev gücü, yeniden eğitimi finanse etmek için 50 milyon sterlinlik bütçenin bir kısmını kullandı; yasal işten çıkarma ödemeleri için 30 milyon sterlin daha tahsis edildi.

Görev gücü ücret sübvansiyonlarının ödenmesine ek olarak, ipotek ödemelerini, araba kredilerini ve günlük yaşam giderlerini karşılama amacıyla destek tahsis etmek ve iş kurma niyetiyle tavsiye ve hibeler sağlamak için, yerel kolejlerde ve diğeri eğitim sağlayıcılarında tamamlanacak 23.700 yeniden eğitim ve becerilerini artırma için 11,5 milyon sterlin yatırım yaptı. Kurslar ve ilgili işe yerleştirme süreci birçok işçinin yeni pozisyonlar elde etmesine yardımcı olmasına karşın, çalışma çerçevesi işçilerin Redcar'daki bildikleri deneyimleri ile karşılaştırıldığında standartların altındaydı.

Eski işlerinde, SSI çalışanlarının yüzde 80'i 30.000 sterlin veya daha fazla kazanıyordu - ki bu miktar yaşadıkları bölgede önemli bir gelir demektir. Tesisin kapatılmasının ardından her üç kişiden sadece biri yeni işinde aynı geliri kazandığını bildirdi. "İnsanlar yeni işlerini görece hızlı bulmasına rağmen, bu kişilerden üçte biri iş bulmanın zor olduğunu, ek olarak % 15'i çok zor olduğunu söyledi... Neredeyse beşte biri (% 18) yeni bir iş bulmanın iki yıl kadar sürdüğünü bildirdi... Ankete katılanların tamamı çelik işlerinde tam zamanlı çalışırken bu kişilerden sadece üçte ikisi (% 64) tam zamanlı yeni bir iş buldu. Bu kişilerin yüzde 13'ü yarı zamanlı çalışırken, yüzde 11'i serbest meslek sahibi durumunda." Şaşırtıcı olmayan bir şekilde ve daha da önemlisi, Redcar işçilerinin çoğunun işleri artık sendika örgütlenmesinin olmadığı şirketlerde çalışıyor, bu da açıkça daha düşük ücretler, daha az sosyal yardımlar ve daha az iş güvencesi anlamına geliyor.

2. BÖLÜM

Sendikanızda Adil Geçiş'e yönelik bir strateji/plan nasıl oluşturulur

Adil Geçiş planı oluşturmak kolay olmaz çünkü şablon olarak kullanılacak mükemmel bir başarı reçetesi bulunmaz. Sendikalar ilgili ülkeye bağlı olarak zorlukların farklı versiyonlarını içeren birçok engelle karşı karşıya gelir.

Bu bölüm, EK'te yer alan ve kullanılacak, uyarlanabilecek belirli bir sözleşme diline sahip Adil Geçiş planını takip etmek için temel bir şablon sunuyor.

Kılavuz için yapılan araştırma sırasında çeşitli ülkelerde yapılan IndustriALL Adil Geçiş küresel anketinin sonucu da dahil olmak üzere toplanan çok sayıdaki veriler temelinde, Adil Geçiş çabaları bu yönlü planlara nasıl devam edileceği konusunda bazı rehberlikler sunabilecek dört geniş kategoriye ayrılabilir:

- **Reformlu üst-orta gelirli ülkeler Adil Geçiş Planları:** (planın yürütülmesi her zaman net olmasa bile) vaat edilen kaynaklar bakımından önemli mali kaynaklara sahip ülkeler. Bu gruptaki ülkelere örnek olarak Almanya, İsveç, Kanada, İspanya ve Japonya gösterilebilir.
- **Somut Adil Geçiş planları olmayan üst-orta gelirli ülkeler:** Adil Geçiş çabalarını kolayca finanse edebilecek ancak herhangi bir somut çabası olmayan ülkeler. Bu gruptaki ülkelere örnek olarak Amerika Birleşik Devletleri gösterilebilir.
- **Düşük gelirli ülkeler:** Siyasi koşullar sağlam bir diyaloga izin vereceği için Adil Geçişin gerçekleşebileceği ancak mali kabiliyetin büyük ölçüde sınırlı olduğu ülkeler, bu tür ülkeler zaten büyük ölçüde küresel çok taraflı ve özel finans kurumları tarafından dayatılan sarsıcı uzun vadeli kamu borçlarıyla boğuşuyor. Bu gruptaki ülkelere örnek olarak Yunanistan, Macaristan ve Güney Afrika gösterilebilir.
- **Siyasi ve ekonomik krizle karşı karşıya olan ülkeler:** iç savaş, ekonomik çöküş ve otoriter yönetimler gibi faktörlerin Adil Geçişi acil öncelikler sıralamasında çok daha gerilere ittiği ülkeler. Bu gruptaki ülkelere örnek olarak hemen hemen tüm Bağımsız Devletler Topluluğu (BDT), Orta Doğu ve Kuzey Afrika'nın büyük bölümü (MENA) ve Brezilya verilebilir.

Aşağıdakiler, Adil Geçiş'te çitayı yüksek tutabilme amacıyla **mümkün olan en iyi sonuca** ulaşmak için Adil Geçiş'e özgü bazı yararlı kılavuzlar sunmayı amaçlıyor: **herhangi bir işçi için gelir veya yan hak kaybı olmaması, yeni iş durumunda maaş ve yan haklardaki herhangi bir boşluğu telafi etmek için sübvansiyonların olması. Ancak nihai hedef ücret, yan haklar ve istihdam durumunu artıran insana yakışır istihdam yaratmanın yanı sıra kadınlar için maaş ve yan haklardaki mevcut cinsiyet önyargısını ortadan kaldırmak olmalıdır. Son olarak, bu planlar dekarbonizasyon nedeniyle belirli işlerin kaybıyla karşı karşıya olan topluluklar için tam ekonomik desteği içermeli.**

IndustriALL stratejinin/planının ülkenin tüm sektörlerinin karşı karşıya olduğu ekonomik krizle yüzleşen geniş bir sosyal adalet gündemiyle oluşturulmasını da şiddetle tavsiye eder - çünkü böyle bir yaklaşımın hem uzun vadeli olumlu etkileri olacak **hem de** müttefik yelpazesini genişleteceği için politik olarak akıllıca olacaktır.

İş yerindeki dekarbonizasyon değişikliklerinin ortaya çıkmasını beklemeyin! Bugün birçok sendika Adil Geçiş planına sahip olmaya yönelik basınç hissetmiyor zira üyeler, bilhassa da emekliliğe yakın yaşlı işçiler, gelecekte bir işi kaybetme tehdidini yakından hissetmiyor. Dünyadaki insan varlığını tehdit eden bir iklim kriziyle karşı karşıya olduğumuzu ve dekarbonizasyonun bu krizden çıkmamızın tek yolu olduğunu kabul etmeliyiz - ancak bu geçiş işçileri ve toplulukları destekleyecek şekilde yapılmalı.

Sağlam, dönüşümsel bir Adil Geçiş girişimini gerçekleştirmenin uzun yıllar alabileceğini biliyoruz. Yani bugün yola koyulma zamanı!



Alman sendikası IG Metall 2009'dan 2014'e kadar özellikle rüzgar ve güneş endüstrilerine odaklanarak, yenilenebilir enerji sektöründeki en ilgili şirketleri hedefleyen bir kampanya yürüttü. Kampanya şirketlerin tanımlanmasını ve irtibat kişilerinin çıkarılmasına yönelik haritalanma çalışmasının yapılmasını; iletişim kampanyaları ve yasal, finansal, eylem planları geliştirecek özel sendika ekiplerinin oluşturulmasını ve nihayetinde belirli şirketlerde farkındalık yaratma, grev gözcülüğü, ev ziyaretleri ve bire bir toplantılar gibi eylemleri içeren bir iç organizasyon oluşturmayı içeriyordu.

Sahanın haritalanması: Güçlü ve zayıf yönlerimizi bilmediğimiz sürece, planımız saldırı açısından kırılgan durumda olabilir. **Güçlü ve zayıf yönlerimizi dürüstçe değerlendirmeliyiz - güçlü liderler genellikle zayıf yönlerimizi doğrudan ve açıkça değerlendirebilenlerdir.**

Uygulama ve izleme araçları:

- **Muhataplar arasında sosyal diyalog:** hükümetler, şirketler ve sendikalar.
- **Adil Geçiş için anlaşmalar hazırlanması:** hükümetler, şirketler ve sendikalar ile usulüne uygun olarak müzakere edilen anlaşmalar.
- **Adil Geçiş için bir hükümet kurumunun kurulması:** tüm tarafların parçası olduğu ve düzgün bir şekilde uygulanabilecek, takip edilebilecek Adil Geçiş Anlaşmalarının oluşturulmasını teşvik eden bir kurum.

2.1. Kritik önemdeki bilgilerin toplanması

Adil Geçiş sürecinde üç taraf yer alır: hükümetler, şirketler ve sendikalar ve ve her bir taraf önemli bilgilere sahiptir.

Her sendika faaliyet yürüttüğü sektördeki tüm tesisler için ulusal olarak Adil Geçiş kapsamını veya sendikanın bir fabrika üzerinden bir şirketle yerel olarak veya hatta birden fazla konuma sahip tek bir şirketle müzakere edip etmediğine bağlı olarak farklı koşullarla karşı karşıya kalır. İlgili paydaşları tanımalı ve hepsiyle ilgili bilgi almalıyız.

Bir çok sendika için anlaşmalar sendikaları, hükümeti ve şirketleri içerek biçimde yapılacak. Dolayısıyla, aşağıdaki bilgileri toplayan bir sendika açısından bu kılavuzda daha önce bahsedilen [Uluslararası Çalışma Örgütü'nün \(ILO\) Adil Geçiş Rehberine](#) başvurmak yararlı olabilir.¹³ ILO Kılavuzları, Ek'te verilen sözleşme dilinin özel örnekleri ile birlikte kullanılabilir.

Aşağıdaki sorular, bir talebi yapılandırmak için kullanılan bilgileri elde etmenize yardımcı olacaktır. Adil Geçiş planını hazırlarken titiz olmak önemli.

13 "Herkes için sürdürülebilir ekonomiler ve toplumlara doğru adil geçiş için rehber" (ILO, 2015) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf

2.1.1.

Hükümetler: Hükümet enerji geçişi ile ilgili genel ve spesifik olarak hangi bilgileri sunabilir?

- Kamu görevindeki seçilmiş siyasi müttefikleriniz kim? Çoğu sendikanın siyasetçilerle ilişkileri günlük bazda olur. Adil Geçiş ile ilgili planları ve fikirleri, seçim olursa kampanyalarına dahil edip etmeyeceği hakkında bilgi edinin ve ardından her biriyle görüşün.
- Ülkenizin emisyonların azaltılması konusunda planları ne? Ülkenizin küresel emisyon hedeflerini karşılamak için kamuya açıkladığı taahhüdü nedir ve ülkeniz taahhütleri yerine getirmeyi nasıl planlıyor?
- Ülkeniz yalnızca özel sektörle mi yoksa özellikle sübvansiyonlar veya hükümetin çeşitli destekleriyle yenilenebilir enerjilere mi yatırım yapıyor? Eğer böylesi yatırımlar varsa, bu ayrıntıların elde edilmesi ve analiz edilmesi gerekir.
- Sendikanız veya diğer sendika(lar) halihazırda yenilenebilir enerji sektörlerinde yer alıyor mu?
- Bu yeni alanlarda kaç işçi istihdam ediliyor?
- Sunulan yeni işlerde cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler neyi gösteriyor?
- Sendikanız veya diğer sendikalar bu yeni alanlarda kaç işçiyi temsil ediyor?
- Potansiyel yeşil işlerin, bilhassa da oluşturulacak ilgili ana sektörlerin işlerinin özellikleri neler?
- Ülkeniz emisyonları azaltmak üzere doğrudan kamu işleri projeleri veya özel sektöre sübvansiyonlar yoluyla yeni teknolojilere yatırım yapıyor mu?
- Ülkenizin/bölgenizin işçiler yönelik yeniden eğitim/ yeniden beceri kazanma programları için yerleşik, iyi finanse edilmiş bir rejimi var mı?
- Sendika karşılaştırma amacıyla aynı yeşil işler için rekabet edecek diğer ülkelere bakmalıdır. Şayet üyelerinize yeşil bir üretim tesisi veya yeşil bir proje vaat ediliyorsa, aynı ürün için daha düşük üretim maliyetler daha düşük standartlara ve eşit derecede verimli bir tedarik zincirine sahip bir ülkede bulunabildiğinden, bu neredeyse kesinlikle muğlak bir zeminde verilen bir sözdür.

Hükümet bir müttefik değilse, bu durum bir engel teşkil edebilir:

- Hükümetiniz sendikanın Adil Geçiş planına dahil edilmesine karşı çıkıyorsa, hükümeti değiştirmek için siyasi bir seçim stratejisi üzerinde çalışmak sendikanın gündeminin bir parçası mıdır?
- Bir seçim stratejisi uygulanabilir değilse, bir araya getirdiğiniz tüm hükümet dışı müttefikleri harekete geçirmek, bir hükümetin tutumunu değiştirmesi için potansiyel olarak basınç oluşturabilir.

Ülkenizin mali tablosu nedir?

- Finansal durumunuz 30 yıllık ufukta Adil Geçiş'i finanse edecek kaynaklara sahip mi? Yanıt evet ise, sendikanın bu durumu plana dahil edebilmesi için bir ülkenin 30 yıllık mali gidişatını gösterecek verilere sahip olması gerekiyor.
- Ülkenin mevcut ve 30 yıllık öngörülen dış borç seviyesi nedir?
- Altyapı yatırımı geçmiş performansın izlenmesine dayanan uzun vadeli bir öncelik mi?

Şayet mali tabloya verilen cevaplar olumsuzsa, sendikanın iki farklı boyuta odaklanması gerekir:

1. Dekarbonizasyon sürecinde işçilerin gelirleri için finansal destek açısından ne bekleneceği veya beklenmeyeceği faktörü.
2. Ülkedeki mali öncelikleri ele almak için, örneğin kamusal kampanya çabalarında, fonları diğer ulusal harcamalardan iklim değişikliğine/Adil Geçiş'e yönlendirme çağrısı da dahil olmak üzere, bir karşı-anlatı üretin.

Dekarbonizasyonun toplum üzerinde nasıl bir etkisi olacak?

- Geçiş ülkenin belirli bir bölgesini veya yerellerini nasıl etkileyecek? Gelecekteki yeniden sanayileşme çabalarımızı güçlendirmek ve yeni endüstriyel çöllerden kaçınmak amacıyla tehlikede olan coğrafi alanların ayrıntılı bir haritasını hazırlamak önemlidir.
- İşlerin azaltılması veya tesisin doğrudan kapatılmasıyla hangi vergi matrahı kayıpları meydana gelecek ve kaynak kaybı sosyal hizmetleri ve refahı nasıl etkileyecek?
- Sendika etkilerin kataloğunu kullanarak gelecekteki yeniden sanayileşme için mali destek taleplerini desteklemek amacıyla risk altındaki coğrafi alanların ayrıntılı bir haritasını hazırlayabilir mi?
- Hangi ekonomik faaliyetler kaybolacak? Örneğin, bir tesis veya birden fazla tesis kapasitesini azaltığında veya işletmesini kapattığında yerel tedarikçiler ve yerel işletmeler ne kadar para kaybedecek?

Endüstrinin genel görünümüne ilişkin detaylar nelerdir?

- Dekarbonizasyon nedeniyle istihdamda azaltma ile ilgili kamuoyuna duyurular yapıldı mı? Peki ya yeni endüstrilere/teknolojilere yapılan yatırımlar?
- Ülke her sektörün dekarbonizasyonlaştırmaya maruz kalmasıyla ilgili olarak proaktif olarak ne yapıyor? Bu sorunun yanıtını vermek için Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), Uluslararası Enerji Ajansı (IEA) ve Uluslararası Yenilenebilir Enerji Ajansı (IRENA) gibi küresel kurumlar genellikle kamuya açık, ücretsiz bilgiler içeren derin bir havuza sahiptir.

2.1.2.

Şirketler: Sendikanın faaliyet gösterdiği şirket ya da şirketlerin planları hakkında ne tür bilgilerin toplanması gerekiyor?

- Bir şirketin güvenlik ve sağlık, cinsiyet eşitliği, işçi hakları ihlalleri ve (hisse senedi dolandırıcılığı, içeriden bilgi ticareti, vergi kaçakçılığı gibi) işyeri dışı ihlallere değinen kurumsal davranışının bir kaydı da dahil olmak üzere işçi/sendika bakış açısıyla yapılan araştırmaların tam bir özeti derlenmesi gerekir.
- Eğer işler yabancı bir merkeze sahip bir şirket tarafından kontrol ediliyorsa, şirketin kendi ülkesindeki veya diğer ülkelerdeki iş gücü ve ücret durumu nedir? Bir şirketin davranışı hakkında değerli bilgiler, doğrudan veya ulusal bir sendika, Avrupa veya küresel sendika federasyonları aracılığıyla diğer ülkelerin işçi temsilcileriyle iletişime geçerek edinilebilir. Ek bilgiler Avrupa çalışma konseyi belgelerinden ve küresel çerçeve anlaşmalarından edinilebilir.
- Yeşil işlerde başta güvenlik ve sağlık olmak üzere öngörülen ücret ve ek ödeme oranları ile çalışma koşulları neler? Potansiyel yeni yeşil işler yabancı veya yerli şirketler tarafından mı oluşturuluyor? Bu tür bilgilerin edinilmesi çok zor olsa da, Adil Geçiş talebini toparlamak için çok önemlidir - sendikanın geleneksel endüstrilerdeki mevcut ücretler ile kazançlar ve çalışma koşulları ile vaat edilen/öngörülen/ umulan ücretler ve gelecekteki yeşil işlerdeki faydalar ve çalışma koşulları arasındaki boşluğu göstermesi gerekir.
- Sendikanızın işçileri temsil ettiği şirketin Adil Geçiş konusundaki duruşu nedir?
- Şirket Adil Geçiş diyaloguna katılmaya yönelik kamuya açık veya özel olarak taahhütte bulundu mu? Şirketin işçileri ve toplumları desteklemek için kaynak tahsis edip etmediğini veya sadece Adil Geçiş söylemini

kullanıp kullanmadığını analiz ederken titiz olun, böyle bir söylemi kullanması durumunda karşınızdaki Adil Geçiş olarak gizlenen bir enerji geçiştir.

- Toplu iş sözleşmesi bakımından gücünüz nedir?
 - Toplu sözleşmeniz müzakere seçenekleri ve Adil Geçiş planı için kaldıraç oluşturma açısından nelere imkan sunuyor?
 - Toplu sözleşmesi bakımından gücünüz zayıfsa, toplumdaki ittifaklar bunu telafi edebilir mi?
 - Adil Geçiş planını şirketteki veya daha genel olarak ülkedeki toplu sözleşme ve sendikal hakları güçlendirmek için bir kampanyayla birleştirmek uygulanabilir bir strateji mi? Bir başka ifadeyle, sadece güçlü ve sağlam bir zemini olan çalışma haklarının ekonomik olarak da yararlı bir Adil Geçiş gerçekleştireceğini deklere bir kampanya.
 - Diğer ülkelerdeki aynı şirketteki işçileri temsil eden hangi sendikalar, birleşik bir cephe oluşturmak için kaldıraç ve potansiyel olarak daha fazla avantaja sahip?

Peki ya stratejik bilgiler?

Sağlam bir Adil Geçiş talebinin yapılandırılması ancak derin, ayrıntılı bir bilgi kataloğu ile gerçekleşebilir. Bir sendika kaynaklara sahipse ve halihazırda bir uzman sendikanın kadrosunda değilse istihdam ve yerel ekonomik kalkınma konusunda belirli bir uzmanlığa sahip bir ekonomist ile çalışma akıllıca bir yatırım olur. Böyle bir uzman yaratılacak toplam istihdam pozisyonlarından cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerden, kurumsal mülkiyetten ve yeni işlere yönelik becerilerden (ve bu becerilerin mevcut olanlardan nasıl farklı olduğundan) gelecekteki işgücü eğilimlerini analiz edebilir.

Bununla birlikte, sendika iktisadi uzmanları istihdam etmek için gerekli finansmanı sağlayamıyorsa veya kurum içi uzmanlığa sahip değilse, bilgi toplamak için bu konuyla alakalı en iyi araştırma uzmanlığına sahip olan, bilhassa da aşağıdakiler dahil olmak üzere tüm ilgili bilgiler için çeşitli serbest kaynakları kullanan bir personel ve/veya ücretli olmayan bir kişi belirlenmeli ve işe alınmalıdır:

- Yüksek şeffaflık düzeyine sahip ülkelerdeki resmi web siteleri
- Kamuya açık olmayan bilgiye erişebilen siyasetçiler
- IMF, Dünya Bankası, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), Uluslararası Enerji Ajansı (IEA) ve Uluslararası Yenilenebilir Enerji Ajansı (IRENA) gibi uluslararası kurumlar

İşçilerin yaşam standardı. Çıtaı yüksek koya bir Adil Geçiş'in amacı her işçinin mevcut yaşam standardını korumak ise o zaman sendikanın bu resmin neye benzediğini belirlemesi büyük öneme sahiptir.

Bilgi güçtür! İdeal olarak, her sendikanın ücretler, sağlık yardımları ve emekli maaşları da dahil olmak üzere üyelerinin gelir düzeyini özetleyen sağlam bir veritabanı oluşturması gerekir. Bu veritabanı üyeler, siyasi liderler, medya ve tabii ki daha geniş bir toplulukla paylaşılacak bir kanıtın parçası olarak da kritik öneme sahiptir. Toplu iş sözleşmesinde belirtilen ücret ve yan haklara ek olarak, her faktörde kadın ve erkek arasındaki mevcut eşitsizliği dikkate alarak aşağıdakileri bilgileri toplayın:

- İşçi ülkede ulusal düzeydeki emeklilik sisteminden ne tür destekler alıyor?
- İşsizlik/işten çıkarmalara ne tür destekler sunuluyor?
- Yeniden beceri kazanmaya yönelik ne tür destekler bulunuyor?

21.3.

İşçi temsilcileri: Güçlü bir koalisyon inşa etmek: sendikalar, işçi temsilcileri, müttefikler ve toplumlar.

- Emek alanında müttefikleriniz kimler? Dekarbonizasyon endüstrisine doğrudan dahil olmayan sendikalar da dahil olmak üzere her sendika ile görüşülmeli zira iklim değişikliği ve dekarbonizasyonun etkilerini herkes hissedecektir. Bir endüstriyel tesis veya kömür madeni kapanırsa, bu herkese yönelik ekonomik faaliyete zarar verir - işini kaybeden insanlar bir başka yere taşınabilir veya gelir kaybı nedeniyle kişisel harcamalarını azaltabilir, bir topluluğa ödenen vergi gelirleri düşebilir ve böylece temel devlet hizmetleri için fon sağlamak risk altına girebilir.
- Aynı şirket için çalışan diğer ülkelerdeki işçileri temsil eden diğer sendikalarla, bilhassa da büyük çok uluslu bir şirket söz konusu olduğunda inşa edilecek ittifaklar var mı? Adil Geçiş'in temel bir parçası olarak sınır ötesi kampanyalar: Bu kampanyalar yerel veya ulusal sendikanız tarafından oluşturulabilir ve farklı ülkelerdeki işçi temsilcileriyle bilgi paylaşabilecek ve sınır ötesi ittifaklar kurmaya yardımcı olabilecek Avrupa ve küresel sendika federasyonlarıyla da koordine edilebilir.
- Toplumdaki potansiyel siyasetçi olmayan öncü müttefikleriniz kim? Her yerel topluluk liderinin ve sivil toplum kuruluşunun bilhassa da çevre topluluklarının önde gelen figürlerinin kapsamlı bir listesini hazırlayın. Kimseyi listeden çıkarmayın: Bugün bir sendikayla birlikte olmayabilecek liderler ileride müttefiklere dönüşebilir bu nedenle her topluluk lideriyle konuşmak önemlidir. Bu kişilerle iletişime geçin ve her iki tarafın da yararına olacak ilişkiler kurun.

NOT

böyle bir veritabanı oluşturmak ve sürdürmek önemli yatırımlar gerektirecektir. Şayet mümkünse, ortaklığın/ittifakın bir parçası olarak maliyet ve erişimi paylaşarak böyle bir araç diğer sendikalar ve ek müttefikler ile birlikte kullanılarak yetersiz kaynak sorunu çeken sendikalar için yaşama geçirilebilir bir çalışma haline gelebilir.

- Kamu görevindeki seçilmiş siyasi müttefikleriniz kim? Çoğu sendikanın politikacılarla ilişkileri günlük bazda olur. Bu kişilerin Adil Geçiş ile ilgili planları ve fikirleri hakkında bilgi edinin. Adil Geçiş'in bu kişilerin kampanyalarındaki öncelikler arasında olup olmadığını belirlemek için siyasi makamlara aday olan herkesin planlarını inceleyin; Adil Geçiş bir adayın kampanyasının parçası değilse ve kısa vadede seçimler varsa, Adil Geçiş'i temel öncelik olarak tanıtmak için her biriyle bir araya gelin.

Adil Geçiş ile ilgili argümanınız nedir?

Üyelerinizin bu konuda neleri anlaması gerektiğini, müttefiklerinizin neleri duymak isteyeceğini ve kamuoyuna açıklanacak en etkili noktalar üzerine düşünün:

- Bir sayfalık açıklamalar hazırlayın
- Kişisel hikayeler kullanın
- Kısa ve öz olun
- Keskin bir dille sadede gelin

2.2. Planın uygulanması

Artık tüm bilgiler elinizde olduğuna göre, planı uygulama zamanı geldi. Adil Geçiş çabası herhangi bir örgütlenme kampanyasına çok benzer ve halihazırda toplanan farklı parçalarla birleştirilir.

Talep

Kılavuz Adil Geçiş talebi yazmak için kullanılacak dil için Ekte seçenekler sunuyor.

Herhangi bir anlaşmaya pazarlık görüşmesinde olduğu gibi talebi bir araya getirmek, sendikanın ne kadar bir etki gücüne sahip olduğunu bilmeyi gerektirir. Talep hükümete, şirkete veya her ikisine birden yönlendirilir. Geçişin her aşamasını kısa-orta-uzun vadeli bir ufukta hayal etmeli, planı 5, 10, 20 ve 30 yıllık yapmalı ve koşullar değiştiğinde bir planı güncelleme ve ayarlama becerisini geliştirmelidir.

Adil Geçiş vizyonunun temel unsurları olmalı:

• Ücretler ve yan haklar

- Mevcut ve gelecekteki üyelerin aldığı ücretler ve yan haklar neler?
- Aile geliri. Aile gelirini değerlendirmenin temel unsurlarından biri, ev işlerine (örn. çocuk bakımı, yaşlı bakımı) değer biçmek ve ardından ödemesi için bir fon akışı yaratmaktır.

• Emeklilik seçenekleri

- Emekliliğin normal, mümkün olan en erken tarihte gerçekleşmesi durumunda kazanılmış haklardan ödün vermeden, işçilerin erken emekli olması için hangi seçenekler mevcut?

- **Yeni beceriler/yeniden eğitim: bir işçiye yeni beceriler kazandırmayı vaat etmek çok kolay olabilir fakat bu yeni becerileri, mevcut işine eşit ücret ödeyen gelecekteki bir işe çevirmek farklıdır:**

- Adil Geçiş planında yeniden eğitimin **tek başına** yeterli bir çözüm olduğunu iddia eden bir teklifi kabul etmeyin
- Gelecekteki işlerle ilgili bilgi talep edin
- Daima “üyelerimiz hangi işler için yeniden eğitim alıyor?” sorusunu sorun ve ayrıntıları edinin
- Her yeniden eğitim planının, teklif edilen maaşları ve yan hakları ödemeye yönelik şirket ve hükümet taahhüdüyle desteklenen gelecekteki işlerin tam bir listesini ve içermesini talep edin
 - Böyle bir yazılı güvence, işçinin mevcut ücretleri ve yan hakları ile gelecekteki bir iş arasındaki farkı tüm yaşamı boyunca kapatmayı taahhüt etmeli
- Yeniden eğitim gelecekteki işlerde sendika temsilini güvence altına alma taahhüdüyle bağlantılı olmalı
- Yeniden eğitim her zaman için ilgili programının tüm süresi boyunca işçinin mevcut maaşı düzeyinde tamamıyla finanse edilmeli ve seyahat ve çocuk bakımı gibi harcamalar için fonları içermeli. Aksi takdirde, işçi yeniden eğitimin masraflarını karşılayamaz.
- Planın toplumsal cinsiyete duyarlı programları içermesi konusunda çok ısrarcı olun, böylece tüm beceri ve eğitim programlarının erkekler ve kadınlar arasındaki beceri boşluklarını kapatacak merkezi bir bileşeni olacak ve kadınların daha düşük ücretli ve daha az beceri gerektiren işlerde sıkışık kalması sağlanır. Ayrıca, kadınların bu programlara erişebileceğine dair güvenceler bulunmalı.

• Karar verme

- Sendikaların da parçası olduğu, cinsiyete dayalı temsil dengesine sahip Adil Geçiş komitelerinin oluşturulmasını talep edin. Sendika, Adil Geçişe yönelik herhangi bir hükümet/şirket sponsorluğundaki soruşturma/komitede yazılı olarak taahhüt edilen eşit söz hakkına sahip olmalı.
- Sendika, yerel, bölgesel, ulusal, sektörel veya şirket düzeyinde toplu sözleşme pazarlıkları gerçekleştirirken şirketteki mevcut toplu pazarlık sözleşmelerinin tamamına Adil Geçiş planlarına sendikanın dahil olmasını mecburi kılan bir söylem eklemeli.
- Böyle bir söylemin yasal nedenlerle ve/veya şirketin konuyu toplu iş sözleşmesi kapsamında ele almayı reddetmesi nedeniyle toplu iş sözleşmesine dahil edilemediği durumlarda, talep şirket ile ayrı bir sözleşme hazırlanarak yazılı hale getirilmeli.
- Sendikaların Adil Geçişi ilerletebilecek yasal olarak bağlayıcı herhangi bir kısmi veya tam sosyal diyalog çerçevesini (üçlü yani hükümet -işverenler - sendikalar, işverenler arasında ikili partiler - sendikalar gibi forumlarda veya Avrupa Birliği içindeki genel ve/veya sektörel sosyal diyalog araçlarına benzer kurumsallaşmış forumlar) dahil etmesi gerekir.

Adil Geçişin Finansmanı

Maliyetlerin ve yan hakların adil bir şekilde dağıtılması, Adil Geçiş'in temel bir parçasıdır. Bir sendikanın teklifinin Adil Geçişi finanse etmek için adil ve uygulanabilir seçenekler içermesi ve bu seçenekleri çitayı yükseğe koyan bir Adil Geçiş yürütme becerisi için güçlü bir argüman olarak kullanması önemli. Bu seçenekler şunları içerebilir:

- Hem servet hem de şirketler üzerinden adil vergi. Yeterli vergi geliri, enerji geçişini ve Adil Geçişi yönetebilen yetenekli bir devlet için ön koşuldur. Ancak, dünyanın en zengin insanların çoğu, servetleri üzerinden çok az vergi ödüyor ve dünyanın en büyük şirketlerinin birçoğu kurumlar vergisi ödemiyor ya da asgari düzeyde kurumlar vergisi ödüyor. Bu nedenle--genel olarak bir sosyal politika meselesi olarak gerekçelendirilen--büyük servetler üzerindeki önemli servet vergileri, hem genel olarak enerji geçişini hem de özel olarak Adil Geçişi finanse etmek için yararlı olabilir. Benzer şekilde, küresel bazda kurumlar vergisinde ılımlı bir artış ve kurumlar vergisi cennetlerine yönelik baskı, hükümetlere önemli vergi gelirleri sağlayabilir. Bu gelirlerin bir kısmı Adil Geçiş için kullanılabilir. Son olarak, enerji şirketleri mevcut enerji krizinden büyük ölçüde kar elde etti. Bazı hükümetler beklenmedik kazanç vergileri koymuştur. Yine, bu vergilerden elde edilen gelirlerin bir kısmı bir Adil Geçişi finanse etmek için kullanılabilir.

- Ödemeyi işverenlerin yapmasını sağlamak. Dünyanın dört bir yanındaki enerji ve madencilik şirketleri, varlıklarının değerinin düştüğü geçiş anına kadar genellikle karlıdır. Bu karlar, öncelikle belirli alanlardan enerji, madenler ve iş gücü çıkarmaktan gelir. Günümüzün enerji sistemlerinden kar elde eden işverenler, geçiş için bu karlarla ödeme yapmalıdır. İşverenler üç şekilde ödeme yapabilir. Birincisi, çalıştırmaya devam ettikleri işçileri yeni, düşük karbonlu varlıklarda çalışmaları için yeniden beceriler kazandırıp yeniden görevlendirirken işletme içinde tutma, yeniden eğitime ve yeniden yerleştirme maliyetlerini ödeyebilirler. İkinci olarak, yeniden yerleştirme bir seçenek değilse, işverenler, sosyal yardımlar ve yeterli kıdem tazminatı ve işsizlik paketlerinin yanı sıra başka işler için yeni beceriler edinen işçilerin masraflarını karşılayabilir. Üçüncüsü, işverenler, bu faaliyetlerin bir parçası olarak insana yakışır işlerin yaratılması da dahil olmak üzere saha iyileştirme ve/veya dönüştürme masraflarını karşılayabilir. Tabii ki işverenler, potansiyel olarak gelecekteki ödemeler için fonları tröstlere yatırarak sağlık ve emeklilik masraflarını da güvence altına almalı.

İşverenlerin hala borçlarını ödeyebilecek durumdayken ödeme yapmalarını sağlamak gerekir. Bunu yapmanın farklı yolları bulunur fakat bir öneri, işverenlerin karlara veya satılan birimlere dayalı bir vergi ile ödediği bölgesel veya ulusal bir fon oluşturmaktır. Farklı ülkelerde nükleer santral tesisleri için oluşturulan devreden çıkarma fonlarında bu yaklaşımın örnekleri zaten mevcut.

- Karbon vergileri. Karbon vergilerinden Adil Geçişe tahsis edilen para miktarı önemli ölçüde artırılabilir ve artırılmalıdır, hatta belki de Herkes İçin Adil Geçiş Küresel Fonu'na yönlendirilmesi gerekir. Karbon vergileri, özellikle enerji fiyatlarının hızla yükseldiği bu dönemde, artan oranda olacak ve azalan oranda olmayacak şekilde tasarlanmalı.
- Adil Geçiş tahvilleri. Bugün, iklim değişikliği tahvilleri finansal piyasalarda hızla yayılıyor - ancak bu tür tahvillerin nihai kullanımının neredeyse hiçbiri işçiler için Adil Geçişi açıktan içermiyor. İşçiler toplu olarak, US\$xx TRN'i işçi sermayesi olarak da bilinen emekli maaşlarında tutuyorlar. Sendika emeklilik fonu kayyımları, yatırımların ön koşulu olarak emek haklarını ve Adil Geçişi talep etmek için varlık yöneticileri üzerindeki etki güçlerini kullanmaya başlıyorlar. Bu aynı zamanda iklim tahvillerinde Adil Geçiş taleplerini içerecek şekilde genişletilebilir.

→ Tüketici elektrik kullanım ücretleri: Özellikle sanayileşmiş gelişmiş ekonomilerdeki enerji tüketicileri, fosil yakıt endüstrisi çalışanlarının üretiminden yararlanmışlardır. Enerji kullarımlarına ilişkin aylık bir elektrik ücreti, gelirlerinin orantılı olarak yüksek yüzdelerini temel geçim için gereken enerjiye harcayan kişiler için muafiyetlerle, oranları belirlemek için artan oranlı vergilendirme ilkesine bağlı kalarak bir Adil Geçiş Fonuna katkıda bulunabilir. Örneğin, her vergi mükellefine, her enerji faturasında, ulusal Adil Geçiş Fonunun ilk beş yılında daha yüksek bir meblağla ve ardından, 20 yılda tamamlanacak biçimde her beş yılda bir azalan bir meblağla, her bir enerji faturasında aylık küçük yüzdeli bir taban ücret olarak yansıtılabilir. Bu meblağ kolayca elektronik olarak yatırılabilir.

- Telafi hükümleri: Planda, istihdam yaratma, işi elde tutma veya beceri eğitimi konularında Adil Geçiş taahhütlerini yerine getiremeyen şirketlere sağlanan herhangi bir devlet fonunu veya diğer desteği geri almak için bir hüküm bulunmalı.
- Topluluk—kılavuzunda vurguladığı üzere, daha geniş topluluk ihtiyaçları dahil edildiğinde bir Adil Geçiş kampanyasının başarılı olma ve uzun vadeli olumlu etkilere sahip olma olasılığı daha yüksek olur. Bu kısmın sendika dışındaki müttefiklerle birlikte inşa edilmesi ve şunları içermesi önerilir:

→ Bir fabrikanın veya tüm sektörün yarattığı ekonomik faaliyetin doğru bir şekilde değerlendirilmesi.

→ Dekarbonizasyon nedeniyle işler yok olursa, düşük devlet gelirleri nedeniyle vergi matrahı kayıplarının ve ilgili hizmet kesintilerinin ve buna karşılık çitayı yükseğe koyan bir Adil Geçiş uygulandığında toplum üzerindeki olumlu etkilerin değerlendirilmesi.

→ Topluluğun ihtiyaçlarını karşılamak için enerji sistemlerini dönüştürmenin maliyeti. İhtiyaçlar, güvenli, çevreyi kirletmeyen, karşılanabilir, kadınları destekleyen ve büyük ölçüde toplumun kontrolünde olan enerji sistemleri olarak tanımlanmalıdır.

Sendika kendi Adil Geçiş planını nasıl finanse edecek?

Mali açıdan mümkünse, kampanyaya karmaşıklığı ve birkaç yıldan uzun süreyi kapsayacak zaman çizelgesi nedeniyle en az bir tam zamanlı ve ücretli bir personel ayrılmalıdır. Ücretli personel mümkün değilse, sendika zor bir soru sormalıdır: planı başarılı kılmak için bu işi kim yapacak?

Sendikanın şirket ile makul bir ilişkisi varsa, toplu iş sözleşmesi üyeler için ücretli izin süresi sağlıyor mu? Diğer aktivistler/gönüllüler için, belki de hayırsever kaynaklardan finansman bulunabilir mi?

Sendikanın kapasitesinin geliştirilmesi

Sendika üyelerinin desteği olmadan Adil Geçiş planını uygulamakta zorluklar yaşar. Bu nedenle, kritik önemdeki ilk adım, sendika üyelerine yönelik Adil Geçişin anlamı hakkında düzenlenecek eğitimidir. Eğitim, bilhassa kamu ve/veya özel emeklilik planı sunan ülkelerde, iş konusunda büyük bir değişikliğe karşı en savunmasız olan ve aynı zamanda en iyi stratejinin emekli olana kadar dayanmak olduğuna inanan yaşlı çalışanlar için kritiktir.

Sunumlarda, grup toplantılarında, haber bültenlerinde ve web seminerlerinde ele alınacak konular arasında şunlar yer alabilir:

- “Adil Geçiş” kavramının temel fikri.
- Çitayı yükseğe koyan Adil Geçiş kavramının temel konsepti. Üyelerin mevcut durumun ne olduğunu ve amacın ne olduğunu ve nasıl bir gelecek istemeleri ve talep etmeleri gerektiğini bilmesi gerekir.
- Adil Geçiş tartışmasının ülke ve şirket/sektör içindeki durumu.
- Yenilenebilir enerjilerin durumu ve yenilenebilir enerji endüstrilerinde istihdam olasılığı ve bu endüstrilerdeki ücretler ve yan haklar.
- İş konusunda yeniden eğitimin ulaşılabilirliği ve beklentiler.
- Adil Geçiş için daha geniş toplumsal topluluk ilgisi ve ihtiyacı.
- Herhangi bir iş değil de daha iyi işler için aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle de mücadele eden bir vizyon.
- Şirket Adil Geçiş terimini kullanıyorsa, üyelerin şirketin gerçek bir Adil Geçiş planı mı sunduğu yoksa Adil Geçiş söylemini iklim krizine duyarlı görünmek için mi kullandığını anlaması gerekir. Adil Geçiş’ten ancak işçileri ve onların temsilcilerini içeriyorsa bahsedebiliriz. Değilse, şirketler adil unsurun olmadığı salt geçişten bahsediyorlardır.
- Sendika ayrıca liderleri, önderleri ve delegeleri, iş kayıpları gerçekten meydana geldiğinde süreç boyunca özellikle işçileri gelecekteki işler için yeniden beceri kazanma ve yeniden eğitim için en güçlü seçeneklere yönlendirme konusunda, üyelere rehberlik edebilecek Adil Geçiş eğitimcileri olmaları için eğitmelidir. Bu, işçilerin gelecekteki işleri belirleme görevi için yetersiz veya yetersiz finanse edilebilecek yalnızca hükümet veya şirket programlarına güvenmek zorunda kalması yerine, işçiler için daha iyi sonuçlar verecektir.
- Sendika herhangi bir işçinin işi veya Adil Geçiş planı hakkında soruları olması durumunda yerel ve bölgesel düzeyde arayabileceği bir yardım masası ve/veya bilgili kişiler listesi oluşturmalıdır.

Toplulukla birlikte çalışmak

Edinilen deneyim ışığında güçlü topluluk desteği olmadan çıtayı yükseğe koyan bir Adil Geçiş kazanmayı hayal etmenin dahi neredeyse imkansız olduğu söylenebilir. Topluluk terimi, her türden kuruluşu (sosyal refah, dini, küçük işletme) ve siyasi liderleri (seçilmiş ve seçilmemiş) kapsar. Topluluk grupları ve liderler, başlangıçta Adil Geçişi yeterince anlamadıkları için müttefik olmayabilirler veya potansiyel müttefikler, hükümet ve/veya şirket tarafından, Adil Geçişin basit bir versiyonunu desteklemek üzere yanlış yönlendirilebilirler. Bir toplum eğitimi kampanyasının temel bileşenleri şunlardır:

- Adil Geçiş kampanyası herkes için başta ücretler olmak üzere yaşam standartlarını yükseltmeye yönelik genel çabanın bir parçası olarak konumlandırılırsa en yüksek etki düzeyine ulaşır. Örneğin, ücretlerin düşük olduğu ve işçilerin aylık faturaları ödemekte zorlandığı ülkelerde Adil Geçiş savunucularının özellikle düşük maaşlı işçiler için acil ücret iyileştirmeleri talep eden kampanyaları sahiplenmesi gerekir.
- Sendika kendi planında çıtayı yükseğe koyan bir Adil Geçişin, iklim değişikliği ve dekarbonizasyon nedeniyle kesintiye uğrayan topluluklarda işçilerin gelirlerini korumak ile uzun vadeli ekonomik kalkınmayı finanse etmek arasında kırılmaz bir bağ oluşturduğunu vurgulamalıdır. Kapatılan çalışma sahaları işçilerin ve bunlara güvenen toplulukların yararına olacak şekilde kapsamlı bir şekilde iyileştirilmelidir.

Mesajın iletilmesi

Adil Geçiş planının kamuya açıklanmasında seçilmiş sendika liderlerinin, yöneticilerinin görünür olması elbette önemli olur. Ancak, toplulukla konuşabilen çalışanların olması yaşamsal öneme sahiptir. Bu nedenle, kampanyanın çok önemli bir bileşeni **etkili sözcüler yetiştirmektir**. Etkili bir sözcü:

- Planın gerçeklerini ve Adil Geçişin genel fikrini bilir
- Muhalif seslerle veya sorgulayıcı, hatta şüpheli sorularla karşılaştığında soğukkanlılığını koruyabilir
- Topluluk önünde sunum becerileri üzerinde çalışmıştır. Çoğu insan bir sunum yapmak üzere eğitilebilir - bazı beceriler pratiktir (örneğin, bir televizyon kamerasına nasıl bakılacağı); diğer becerilerin sadece pratik yapması gerekir (örneğin, kişisel bir hikayenin temel konuşma noktalarını bir hikayenin sahiciğini yitirmeden prova edilmesi).

2.3. Planı takip etmek

Sendika planı uygulamaya başladıktan sonra, başarıyı garantilemek için bir takip süreci yapılandırmak son derece önemlidir. İzleme çabalarının üç bileşeni bulunur: komite çalışması, bir dizi gösterge ve bir zaman çizelgesi. Planı takip etme sürecinde sendikalara yardımcı olmak için yol gösterici bir kontrol listesi sağlanmıştır.

Komite çalışması

Bir komite yapısı oluşturmak, işi personel ve liderler arasında adil bir şekilde dağıtacak ve planın her bir unsuru için sorumluluğun nerede olduğunu netleştirir. Komiteler ayrıca daha etkili iletişim ve karar vermeye olanak tanır, böylece çalışma ilk planın ana hatları çerçevesinde ayarlanabilir.

Muhtemel bir komite listesi, çalışmayı şu şekilde bölebilir:

- Araştırma
- Müzakereler
- Eğitim
- Koalisyon İnşası
- Finans
- Medya

Ancak, her sendika koşullara ve plan üzerinde çalışmaya uygun kişilere bağlı olarak farklı bir komite kurulmasını tercih edebilir.

Göstergeler

Her sendikanın içinde bulunduğu ulusal koşullara bağlı olarak Adil Geçiş planının ayrıntılı ilerlemesini ölçmek için kendi kriterleri olur. İlerlemenin değerlendirilmesine dahil edilmesi yararlı olabilecek genel göstergeler mevcut:

1 Sendika üyelerinin çoğunluğu liderliğin Adil Geçiş yaklaşımını destekliyor. Bu, eğitim çabalarına katılımın yanı sıra doğrudan üyelerden veya sosyal medyadan gelen yorumlara bakarak anlaşılabilir.

2 Sendika Adil Geçiş planının oluşturulmasına yönelik görevlerin tamamlanması için gereken kadroyu finanse etmek için yeterli iç kaynakları belirlemiş, yetkilendirmiş ve seferber etmiştir. Bu durum planın etkili bir şekilde ilerlemesini sağlar.

3 Hükümet ve/veya şirket, ilke olarak, sendikanın kapsamlı bilgi ve veri toplama çabalarıyla desteklenen bir çerçeve sunmasına dayalı bir Adil Geçiş planı müzakeresine katılmayı kabul etmiştir

4 Sendika yerel veya ulusal bir Adil Geçiş müzakeresinde eşit söz ve oyla eşit ortak olma hakkını başarıyla müzakere etmiştir.

5 Sendika Uygulama Kılavuzunda belirtilen çeşitli finansman mekanizmalarını birleştirerek, Adil Geçiş için tam olarak finanse edilen bir yol için başarılı bir şekilde bir plan oluşturmuştur. Bir başka ifadeyle, planda belirtilen rakamlar gerçekçi olup ve tüm üyeler için ekonomik desteği sağlayacak düzeydedir.

6 Hükümet ve şirket tarafından kararlaştırılan zaman çizelgesi, 2015 Paris Anlaşmasında belirtilen uluslararası dekarbonizasyon hedefine uygun hazırlanmıştır. Bir başka ifadeyle, sendika Adil Geçişi makul olmayan bir gelecek hedefine erteleme girişimlerine direnmiştir ve bunun yerine gerçekçi ve ıtıyı yükseğe koyan bir plan yürürlüğe konulmuştur.

7 Sendika toplumdaki tüm medya türlerini başarılı bir şekilde, haber ve yorumlarda Adil Geçişin olumlu bir şekilde tasvir edildiği ve sendikanın iklim değişikliği, karbonsuzlaştırma ve dijitalleşme konusunda toplumda lider olarak merkezi bir rol üstlendiğinin kabul edildiği bir noktaya kadar başarılı bir şekilde kullandı.

Zaman Çizelgesi

Bu önerilen zaman çizelgesi, farklı adımlara yönelik zamanlama hakkında bir fikir verecektir:

1. Yıl :

1 Gün – 6 Ay:

- Adil Geçiş planını uygulamak için sendikada mevcut olan insani ve mali kaynakları, bilhassa da günlük işlerini Adil Geçişe odaklayabilecek spesifik personel istihdam etme becerisini değerlendirin.
- Adil Geçiş planı için komite yapısı oluşturun (zaman çizelgesinde aşağıda listelenen her bir zaman çerçevesi içinde, komiteler uygulanabilir bir programa göre düzenli olarak toplanmalı).
- Kılavuzda belirtilen bilgi toplama görevlerine başlayın
- Potansiyel müttefik listelerini derleyin
- Sendika içi eğitim süreci için adımların ana hatlarını çiziniz.

6-9 ay

- Bilgi toplama süreci Adil Geçiş vizyonunu ifade etmeye için yeterli bilgiyi sağlayacak kadar ilerlemişse, planın ana hatlarını belirlemek için en güvenilir müttefiklerle, özellikle diğer sendikalarla toplantılara başlayın.
- Planı test etmek amacıyla sendika içi eğitim kampanyasını başlatma çerçevesinde en az iki toplantı/tartışma düzenleyip eğitim unsurlarının başarısını değerlendirin.
- Kamuoyunda sözcü olarak görev yapabilecek üyeleri eğitmeye başlayın.
- Talebi hükümete ve/veya şirkete yapılandırın ve muhataplarımıza ve müttefiklerimize sunmaya hazır bir belge hazırlayın.

9-12 ay

- Talebin istikrarlı bir çerçevesi varsa (bir başka ifadeyle, üzerinde anlaşmaya varılmış geniş ilkeler ve belirli ayrıntılar, bilhassa da mali rakamlar, halen tartışılıyorsa), Adil Geçiş anlaşmasına varmak için bir süreç üzerine hem fikir olmak amacıyla hükümet ve/veya şirket ile bir ilk toplantı da dahil olmak üzere bir diyalog kurma sürecini başlatın.
- Bu süre zarfında araştırmadan sorumlu bölümün teklif edilen anlaşma için toplanan verilerle desteklenen belirli maddeleri gözden geçirmek üzere en az ayda bir toplanmalısı gerekir.
- 1. Yıl sonuna kadar üyeliğin en az yarısına ulaşmak amacıyla sendika içi eğitim çabalarını ve kamuoyunda sözcü görevi gören kişilerin eğitiminin kapsamını genişletin.
- Liderlik üyelerin güçlü desteğini değerlendirirse, özel bir web sitesi oluşturma seçeneği de dahil olmak üzere üyelerle yapılan düzenli iletişimlerde Adil Geçiş hakkında daha fazla ayrıntı eklemeye başlayın.

2. Yıl:

12-18 ay

- Şirket/hükümet ile yapılan ilk toplantı olumlu sonuçlar verdiyse, sürece dahil olan tüm aktörlerin (sendikalar, hükümet ve/veya Şirket) temsilcileriyle ortak bir Adil Geçiş komitesi oluşturulmasını organize edin. Kurulduktan sonra, bu komite süreci takip etmek için sık sık toplanacaktır
- Hükümet ve/veya Şirket bir sürece dahil olmayı reddederse veya taraflardan biri kabul edip diğeri kabul etmemişse, Adil Geçiş sürecinin reddine karşı kamuoyunun dikkatinin nasıl çekileceği konusundaki tartişmaya müttefikleri dahil etmeye başlayın.
- Bu süre zarfında sendikanın en azından bir Adil Geçiş anlaşması/talep için toplu pazarlık sürecine veya hükümet lobi faaliyetlerine uyarlanabilecek bir taslak yazılı çerçevesi olmalı.

18-24 ay

- Sendika dışı taraflarla (hükümet ve/veya Şirket) diyalog devam ediyorsa, hangi ilerlemenin kaydedildiğini ve bilgi/ ilerlemedeki önemli boşlukların nerede ele alınması gerektiğini değerlendirmek için bir iç toplantı düzenleyin.
- Adil Geçiş kampanyasının çerçevesini açıklamak için bir kamuoyu/medya unsuru da dahil olmak üzere geniş bir müttefikler toplantısı düzenleyin.
- Adil Geçiş'in öyküsünü kavramak için sendika dışı medya temsilcileriyle küçük toplantılar düzenleyin.
- İşçiler ve toplum arasındaki bağı anlamak için hayatın her kesiminden vatandaşları davet etmek üzere büyük bir belediye binasında toplantı düzenleyin—sendika birden fazla belediyedeki işçileri temsil ediyorsa, güçlü bir katılım sağlamak için her yerde halka açık toplantılar düzenlemeye çalışın.

İlk iki yıllık sürecin sonunda sendika, ilerlemenin bir değerlendirmesini yapabilecek ve sonraki yıllarda nasıl ilerleyeceğine karar verebilecek düzeye ulaşır.

Kontrol listesi

Bu kontrol listesi Adil Geçiş planını oluştururken gerçekleştirilecek temel görevleri özetliyor. Aşağıdaki her nokta, kılavuzdaki daha kapsamlı bir açıklamaya karşılık gelir.

Bilgi toplama

- Borç seviyeleri ve bütçe planları da dahil olmak üzere ülke hakkında genel finansal bilgileri toplayın.
- Yurtiçi ve ilgiliyse yurt dışı tüm operasyonlar dahil olmak üzere şirketin finansal bilgilerini toplayın.
- lke içinde yapılmakta olan veya tartışılan enerji geçiş planlarını toplayın ve analiz edin.
- şirketin yerli ve yabancı enerji geçiş planlarını toplayın.
- Hükümet ve şirket tarafından, özellikle vaat edilen ücretler ve yan haklar olmak üzere, yeşil istihdamın yaratılması için yapılan projeksiyonları toplayın ve analiz edin.
- Enerji geçişinin aşağıdakiler üzerindeki tüm etkilerini analiz edin:

—→ sendika yeleri

—→ topluluk

Koalisyon-müttetik listeleri oluşturun

- Ülkedeki sendikalar
- Küresel sendika federasyonları
- Politikacılar
- Topluluk liderleri

Üyelerin ekonomik verilerini toplayın ve hazırlayın

- Ücretler
- Yan haklar
- Emeklilik

Adil Geçiş talebinin yapılandırılması

- Her ye için gerekli ücret ve yan haklar
- Kamu veya özel emeklilik planlarına dayalı olarak erken emeklilik için mevcut seçenekler
- Yeniden eğitim seçenekleri için güvenli finansman
- Adil Geçiş finansman seçenekleri
- Sendikalara tam eşitlik sağlayan Adil Geçiş sözleşmesi için karar alma süreci

Adil Geçiş Planının kurum için çalışmalarının yapılandırılması

- Kampanya için bir taslak zaman izelgesi oluşturun
- Aşağıdakileri içeren bir komite yapısı oluşturun:
 - Araştırma
 - Müzakereler
 - Eğitim
 - Koalisyon inşası
 - Finans
 - Medya
- Her komiteye sendika personeli veya yeleri atayın

Eğitim

- Üyelerin i eğitimi
- Halkın/topluluğun dışarıdan eğitimi
- Sendika liderlerinin Adil Geçiş sözcüsü olarak eğitilmesi

Sonuç

Kılavuz Adil Geçiş'in 2022'nin başlarındaki mevcut durumunu gösteriyor. IndustriALL, kılavuzun misyonuna iki hedefi üzerinde düşünerek yaklaştı. İlk olarak, dünyadaki çabaların mevcut durumunu aktararak bağlı kuruluşlar arasında Adil Geçiş anlayışını ilerletmek ve aynı zamanda nihai Adil Geçiş vizyonu için mümkün olan en yüksek standardı belirlemek. İkinci olarak, her sendikaya bir Adil Geçiş kampanyası yaratma çabalarında kullanması için temel ve gerçeķçi bir yol haritası sunmak.

Sendikaların Adil Geçiş kampanyaları başlatmak için ve tartışmalara yönelik bir başlangıç noktası olarak ihtiyaç duyduğu temel unsurları dahil ettik:

- Kılavuz Adil Geçişin durumunu incelemiş ve şunları tespit etmiştir:
 - İklim değişikliği tartışması dünyadaki her ulusu etkilemiş olsa da uygulamada pek az sayıda somut ve nihai hale getirilmiş Adil Geçiş çerçevesi bulunuyor.
 - Dekarbonizasyon nedeniyle işlerini kaybetme riski taşıyan işçilere yönelik mali desteğin kapsamı en iyi ihtimalle asgari düzeyde.
 - Hükümetler ve şirketlerin açıkladığı iş vaatleri, işçilerin bulabilecekleri potansiyel iş sayısı gerçeğiyle uyuşmuyor ve bu işler yaşanabilir ücretler bakımından kesinlikle yeterli değil.
 - Yeniden beceri kazandırma programları yaygın ve birçok yerde gelecekte iyi maaşlı işlere dönüşmek için yeterli değil.
 - Çoğu sendika kendi saşlarında Adil Geçiş tartışmalarını başlatmamıştır çünkü dekarbonizasyon birçok işçiye göre çok uzak bir geleceğe ait bir süreç gibi geliyor.
 - Adil Geçiş kampanyası oluşturmak için sendikaların araştırma, müzakereler, eğitim, koalisyon kurma, finans ve medya alanlarında hemen takip edecekleri geniş bir seçenekler menüsü mevcut.
 - Kılavuzu bir kaynak olarak kullanarak Adil Geçiş çabasına başlayan sendikalar üyeleri için geniş kapsamlı koruma hükümleri için müzakereler yürütmek ve topluluklara mali yardım sağlama noktasında kendilerini çok daha iyi bir stratejik konuma ulaşacaktır.

IndustriALL Adil Geçiş'in ortak vizyonunu güçlendirmeye yönelik katkıları, perspektifleri ve diğer bakış açılarını memnuniyetle karşılar.

Dekarbonizasyonu sağlamış bir toplumda işçileri korumak için önümüzde uzun bir yol olduğunun farkındayız. Adil Geçişi ele alırken güçlü ve zayıf yönlerimizi anlamalıyız. Aynı zamanda, gelecek konusunda kendimize güven duyabiliriz zira sendikalar, müttefiklerle birlik içinde sınırların ötesinde birlikte çalışarak, on yıllar boyunca işçiler için büyük ilerlemeler sağlamıştır.

Ek

Kılavuz Adil Geçiş planına yardımcı olmak için bu Ek'te ek kaynaklar sunuyor. Sendikanın Adil Geçiş çalışması için kullanabileceği veya uyarlayabileceği sözleşme dili örnekleri sunuyor.

Her ülkenin ulusal yasalara ve toplu iş sözleşmelerine uygun bir yazılı sözleşme yapılandırması gerekeceğini kabul ederek, Adil Geçiş için sözleşme dili için genel çerçeveler için aşağıda dört öneri yer alıyor.

KISA GENEL ÇERÇEVE

Sendika bir şirketle ilk anlaşmayı yapmaya çalışıyorsa, aşağıdakiler geniş bir hedefler dizisini kapsayabilir (Birleşik Krallık Sendikalar Kongresi'nden (TUC) ödünç alınmış ve değiştirilmiştir¹⁴):

Bu anlaşmanın tarafları, Adil Geçiş için temel oluşturacak bu anlaşma aracılığıyla enerji ve çevre konularını ele almak için ortak bir yaklaşım geliştirmeyi taahhüt eder.

(İşveren) her zaman ilgili çevre mevzuatına uymayı taahhüt eder ve en iyi uygulama ve örnekleri kullanarak daha geniş çevre gündemini geliştirmek için çalışır. Bunu akılda tutarak, (işveren) şunları taahhüt eder:

- *Ulusal hükümet ve uluslararası anlaşmalar tarafından belirlenen hedeflerle tutarlı belirli ölçütler ve hedefler kullanarak (işverenin) emisyon ayak izini azaltmak*
- *Beklenen gelecekteki iş piyasasını yansıtacak beceri eğitimi ve öğretimi için tam fon sağlayan ve işçiler, yönetim ve paydaşlarla birlikte çalışmak. Aşağıdaki özel eğitim programları (tarih yazılacak) tarihine kadar uygulanacaktır*
- *Ulaşılabilir ancak zorlayıcı hedeflere karşı performansın izlenmesi;*
- *(İşveren) ve (sendika), Adil Geçiş çabalarının sorumluluğunu paylaşma konusunda denetçiler, işçiler ve sendika temsilcilerini dahil eder.*

→ *Aşağıdaki görevler aşağıdaki çalışma grupları tarafından (tarih yazılacak) tarihine kadar tamamlanacaktır.*

Devam eden bu çalışmanın ve taahhüdün bir parçası olarak, (işveren) ve (sendika), işveren ile sendika arasında yapıcı bir diyaloga girmek için Ortak İklim Adil Geçiş Görev Gücü'nün oluşturulmasını destekler.

Taraflar, tüm departmanların/çalışma alanlarının Görev Gücü'nde temsil edilmesini ve görev gücü üyelerine [fabrika adı/sektörü] içindeki çevre ve çalışma konularıyla ilgili tüm bilgilerin verilmesini sağlamayı kabul eder. Görev Gücü (belirleyin ve tanımlayın) aşağıdaki temsilcilerden oluşacaktır. Görev Gücü (ayda veya yılda şu kadar kez) toplanacak ve işveren tarafı ile sendika tarafı arasında değiştirilecek bir başkan ve sekreter için yıllık olarak oylama yapacaktır.

¹⁴ "Herkes için çevresel açıdan sürdürülebilir ekonomilere ve toplumlara doğru adil bir geçiş için kılavuz ilkeler" (ILO, 2015) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf

KISA BİR TOPLU PAZARLIK SÖZLEŞMESİ ÖRNEĞİ

(Avustralya Elektrik Ticareti Sendikası tarafından hazırlanmıştır)

Bir sendika halihazırda şirketle bir toplu pazarlık ilişkisi içinde bir müzakere başlatma olanağına sahipse, aşağıdakiler bir şablon sağlayabilir:

(İşveren) ve (sendika), artan ortalama küresel sıcaklıkların ve iklim istikrarsızlığının nedeni olan artan sera gazı emisyonlarının işletmenin kesintisiz biçimde varlığını sürdürülebilirliğine ve iş istikrarı ve güvenliğine yönelik acil tehdidi kabul eder. Bu anlaşmanın tarafları, emisyonları azaltan eylemler yoluyla bu riskleri azaltmak için işbirlikçi / işbirlikçi bir yaklaşım taahhüt eder. Tüm sektörlerin işleyişinde ve tek tek işletmelerde gerekli temel değişikliklerin olması muhtemeldir.

İklim, Çevre ve Sürdürülebilirlik

1. Bu anlaşmanın tarafları işin kesintisiz biçimde varlığını sürdürülebilirliğine ve iş güvenliğine yönelik temel riskleri ele almak için işbirlikçi bir yaklaşım benimsemenin işveren ve çalışanlar için ortak yararları olduğunu kabul eder.
2. Bu anlaşmanın tarafları iklim krizinden kaynaklanan risklerin farkında olup ve sera gazı emisyonlarını azaltmak ve riski azaltmak için işbirlikçi ve istişari bir yaklaşım benimsemeyi taahhüt eder.
3. İşveren kendi faaliyetlerinden ve tedarik zincirinden kaynaklanan sera gazı emisyonları hakkında yılda en az bir kez bilgi sağlayacaktır. İşveren, işyeri sendika temsilcilerine ve ilgili sendika görevlilerine, iklim istikrarsızlığının işyeri uygulanabilirliği ve iş güvenliğine yönelik riskleri, emisyonların nasıl ölçüldüğü, emisyon hedefleri ve emisyonları azaltma planları hakkında bir sunum yapacaktır.
4. İşveren emisyonları kaydetmez, ölçmez veya azaltmayı planlamazsa, sendika ve işveren emisyonları ölçmek, hedefler belirlemek ve ilerlemeyi gözden geçirmek için adım adım bir süreç geliştirmek üzere bir araya geleceklerdir.
5. İşveren ve sendika işgücünün çeşitliliğini yansıtacak ve üyeleri arasında kadınların da yer alacağı bir iklim, çevre ve sürdürülebilirlik komitesi kuracaktır. Komite, iklim krizinin getirdiği riskler ve emisyonları azaltmak için planlanan önlemlerin işler ve iş güvenliği üzerindeki etkileri etrafında anlamlı istişare ve planlama yapacaktır. Teklifler toplumsal cinsiyete duyarlı olmalı ve hem kadınlar hem de erkekler için eşit fırsatlar sağlamalıdır. Anlaşmalar, yeni faaliyet biçimlerine, yeni işlere ve çalışma organizasyonuna geçiş sırasında her türlü ayrımcılığa karşı koruma sağlamalıdır.
6. Komite, iklim krizinin sürdürülebilir istihdama yönelik risklerini ele alma yetkisinin bir parçası olarak:
 - 6.1 Madde 3 uyarınca işveren tarafından sunulan bilgileri dikkate alır
 - 6.2 Aşağıdakiler dahil olmak üzere iklim krizini ele alarak iş güvenliğini artırmaya yönelik girişimleri göz önüne alır ve bunları değerlendirir:
 - 6.2.1 İşyeri enerji ihtiyaçlarının yenilenebilir enerjiden karşılanması
 - 6.2.2 Şirket binalarının, ekipmanlarının ve makinelerinin enerji verimliliğinin iyileştirilmesi
 - 6.2.3 Bir şirketin tedarik zincirinin çevresel etkilerinin azaltılması
 - 6.2.4 Şirket içi veya dış kaynaklı şirket lojistik ve nakliye operasyonlarından kaynaklanan emisyonların azaltılması
 - 6.2.5 İşletme genelinde geri dönüşümün ve çevre korumanın iyileştirilmesi
 - 6.2.6 Atık azaltma
 - 6.2.7 İklim krizinin iş güvenliği üzerindeki etkilerini hafifletmeye yardımcı olabilecek iş organizasyonu, çalışma saatleri ve vardiya modellerindeki değişikliklerinin dikkate alınması. Önerilen herhangi bir değişiklik, çalışanlarla tam istişareyi içermeli ve aile bakım sorumluluklarını dikkate almalıdır
 - 6.2.8 İklim krizinin iş ve iş güvenliğine yönelik dış riskleri göz önünde bulundurulması ve sürdürülebilir ve güvenli istihdamı sağlamak için uygulanabilecek hafifletme stratejilerinin belirlenmesi
 - 6.2.9 Sıcak hava dalgaları ve diğer aşırı hava olayları sırasında, kadın işçiler üzerindeki özel etkileri de dahil olmak üzere, sağlık ve güvenlik önlemleri ve politikalarının dikkate alınması

AYRINTILI BİR ÇERÇEVE

Toplu sözleşmeler için Adil Geçiş modeline daha da gelişmiş bir bakış, Avustralya Elektrik Ticaret Birliği tarafından geliştirilmiştir. Her sendika, aşağıdaki maddeleri belirli ulusal koşullara uyacak şekilde uyarlayabilir (aşağıdaki dil, anlaşılır olması için biraz düzenlenmiştir):

- Bu anlaşmanın tarafları, işin kesintisiz biçimde varlığını sürdürülebilirliğine ve iş güvenliğine yönelik temel riskleri ele almak için işbirlikçi bir yaklaşım benimsemenin işverene ve çalışanlarına sağladığı ortak faydaları kabul eder. Bu madde, enerji geçişlerinin etkileriyle ilgili olarak asgari danışma süreçlerini ve ilgili yükümlülükleri ortaya koymaktadır. Taraflar şunları kabul eder:*
 - Elektrik üretiminin geleceğine ilişkin önemli bir belirsizliğin olduğu,*
 - Bu belirsizliğin istişarenin amaçları açısından büyük bir değişiklik teşkil ettiği ve*
 - Bu madde, danışma maddesinde yer alan hükümlere ek olarak geçerlidir.*
- Bu anlaşmanın tarafları iklim değişikliği ve mevcut enerji geçişinin iş güvenliğine ve ekonomiye yönelik risk ve etkilerinin farkındadır. Taraflar bu riskleri ve etkileri hafifletmek ve/veya bunlardan kaçınmak ve herhangi bir değişiklikten etkilenen çalışanlar için makul ve adil bir geçişi kolaylaştırmak için işbirlikçi ve istişari bir yaklaşım benimsemeyi taahhüt eder.*
- Sözleşmenin süresi boyunca taraflar, çalışanların istihdamını etkileyebilecek yeni teknolojilerin/ tesisin tanıtılması ve kullanılması ve/veya mevcut teknolojilerin/tesisnin kullanımdan kaldırılması olabileceğini kabul eder. Bu etkileri azaltmak için taraflar aşağıdakileri sağlayan süreç ve planlar geliştirmeyi ve oluşturmayı taahhüt eder:*
 - Uygun olduğu durumlarda, toplu gönüllü işten ayrılma programlarıyla birleştirilmiş zorunlu işten çıkarmalar veya yer değiştirmeler olmayacaktır; toplu gönüllü işten çıkarma, etkilenmeyen çalışma alanlarındaki yaşlı işçilerin gönüllü işten çıkarmaya aday olmasına olanak tanıyarak, etkilenen bölgeden daha genç işçiler için bir iş veya daha uzun vadeli istihdam olanakları yaratır.*
 - Teknolojileri kapatmaya veya önemli ölçüde değiştirmeye yönelik en az 5 yıllık uzun bildirim süreleri, ikame üretim oluşturmak ve/veya düzenli kapanışlar planlamak için ön süre sağlamak ve işgücü ve sendikalarının adil sonuçları müzakere etme fırsatlarını en üst düzeye çıkarmak. Kapatma bildirimlerinde yapılan değişiklikler de dahil olmak üzere [devlet kurumlarına] sağlanan tüm kapatma bildirimleri, çalışanlara ve Sendikalarına da yazılı olarak verilecektir.*

- Ek bir istihdam kaynağı sağlayabilen ve topluma fayda sağlayabilen kapsamlı saha rehabilitasyon planları.*
- Elektrik santrali çalışanlarına yönelik hem kendileri hem de sendikaları ile istişare içerisinde uygun olan bir başka iş koluna veya Hükümet programına katılımlarının desteklenmesi de dahil olmak üzere yeniden eğitilmesi için finansman ve destek.*
- İşverenin faaliyet gösterdiği bölgesel ekonomiyi çeşitlendiren, duyurulan herhangi bir finansman ve destek girişiminde işbirliği ve katılım.*

Geçiş Çalışma Grubunun Kurulması

- İşveren üretim teknolojisinde aşağıdakileri içerebilecek bir değişikliğin getirilmesine yönelik bir teklif hakkında bir ön karar aldığı anda, çalışanlara ve sendikalarına bildirimde bulunmayı ve onlara danışmayı taahhüt eder:*
 - Üretim varlıklarının bir kısmının veya tamamının kullanımdan kaldırılması,*
 - Yeni nesil varlıkların planlanması, tasarımı, inşası, bakımı veya işletilmesi,*
 - Mevcut üretim varlıklarına büyütme veya yükseltmeler,*
 - Ek emisyon azaltma teknolojilerinin planlanması, tasarımı, inşası, bakımı veya işletilmesi ve/veya*
 - Yukarıdakilerin herhangi birinden kaynaklanan mevcut teknolojiye ilişkin tüm yükseltmeler.*
- Bu sözleşmenin onaylanmasından sonraki 3 ay içinde işveren, "Geçiş Çalışma Grubu" olarak bilinen ve aşağıdakileri içerecek bir danışma grubunun kurulmasını kolaylaştırır:*
 - İşveren tarafından seçilen X temsilci*
 - Çalışanlar tarafından seçilen Y temsilcisi*
 - Bu anlaşmanın her Sendika tarafının bir temsilcisi*
- Geçiş Çalışma Grubu'nun çalışması, yukarıdaki 3. ve 4. maddelerde yer alan hususlara ve taraflarca kararlaştırılan diğer enerji geçiş konularına odaklanacaktır.*
- Taraflar etkilenen işçiler bakımından geçiş fırsatlarını ortaya çıktıkça en üst düzeye yükseltmek amacıyla uygun katılım ve temsil arayışı için ilgili Devlet Daireleri ve Bakanlara ortak bir beyanda bulunmayı taahhüt eder. Taraflar talep edilmesi halinde ilgili Hükümet temsilcilerinin çalışma grubu toplantılarına katılmasına izin verecektir.*

8. Daha geniş bir endüstri / topluluk geçiş grubu kurulduğunda, taraflar bu süreçlere tam olarak destek vermeyi ve katılmayı taahhüt eder ve işveren, çalışan temsilcilerinin bu foruma ücret kaybı olmadan makul bir şekilde katılmasını destekleyecektir.
9. İşveren Geçiş Çalışma Grubunun çalışan temsilcilerinin işlerini etkili bir şekilde yürütmek için aşağıdakiler de dahil olmak üzere ihtiyaç duydukları tüm kaynaklara makul erişime sahip olmasını sağlayacaktır:
 - a. Cep telefonu, bilgisayar, internet ve e-posta
 - b. Yazdırma, tarama ve fotokopi
 - c. Tercih ettikleri kişi/kurum tarafından sunulan ilgili eğitim
 - d. Çalışma grubu toplantılarına ve temsil ettikleri çalışanların bireysel ve grup toplantılarına katılmak için makul ücretli izin süresi
 - e. Çalışan geri bildirimlerini toplamak, teklifleri araştırmak, teklifleri hazırlamak ve ilgili tüm paydaşlarla toplantı yapmak dahil olmak üzere çalışma grubundan kaynaklanan işleri gerçekleştirmek için makul ücretli izin süresi.
10. Geçiş Çalışma Grubunun ilk toplantısında işveren, aşağıdakiler dahil olmak üzere ön kararın ayrıntılarını sunacaktır:
 - a. Önerilen değişikliğin tanıtılması,
 - b. Önerilen değişikliğin geçici görevlendirmeler, Sabit Süreli çalışanlar ve şantiyedeki yükleniciler dahil olmak üzere diğer çalışanlar üzerindeki etkisi de dahil olmak üzere etkilenen çalışanlar üzerindeki olası etkisi, İşçi Sağlığı ve Güvenliği hususları da dahil olmak üzere,
 - c. İşverenin değişikliğin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini önlemek veya azaltmak için almayı önerdiği veya alabileceği önlemler ve
 - d. Kurum içi ve / veya dışından istihdam geçişleri yoluyla yeniden yerleştirme gerektirme olasılığı.
11. Çalışma grubu, bu maddede yer alan danışma yükümlülüklerini dikkate alarak ve çalışan kadro düzenlemelerini, önerilen değişiklikleri dikkate alma, tavsiye alma ve ayrıntılı teklifler verme ve bunlara yanıt verme becerisini göz önünde bulundurarak, danışma dönemi için üzerinde anlaşmaya varılan bir zaman çerçevesi geliştirecektir.
12. İşveren işyerinde etkilenen çalışanlar için kalıcı istihdam sonuçlarını en üst düzeye çıkarmak için olası fırsatları belirlemek için kullanılacak mevcut görevlendirmeler, sabit süreli, geçici ve sözleşmeli roller dahil olmak üzere şu anda çalışmakta oldukları işyerindeki tüm kişilerin bir matrisini hazırlayacak ve çalışma grubuna verecektir.
13. Çalışanların önerilen değişiklik nedeniyle devam eden operasyonel/bakım işlemlerinin gerektirdiği işgücünden fazlası haline gelebileceğinin belirlendiği durumlarda, işyerinin güvenli bir şekilde çalışmaya devam etmesi için gereklilikleri ve çalışanların sahip olabilecekleri ve şirket bünyesindeki aynı iş yerindeki başka bir role geçmelerine yardımcı olacak becerilerini belirlemek amacıyla, etkilenen çalışanların beceri/ yetkinlik birikimini tespit etmek için bir beceri denetimi gerçekleştirilecektir.
14. Çalıştıkları mevcut iş yerinde yeni veya alternatif üretim teknolojilerinin tanıtılması durumunda oluşturulan yeni pozisyonları almaları için ilk seçenek bu çalışanlara sağlanacaktır.
15. Fazla çalışan/çalışanlar belirlendiği durumlarda ve şirket içi pozisyonlar mevcutsa ya da oluşacaksa etkilenen çalışan/çalışanlarla istişare içinde herhangi bir beceri açığının analizi yapılacak ve mesai saatlerinde yapılacak ve masrafları işverene ait olacak ilgili eğitimle birlikte bir eğitim planı geliştirilecektir.
16. İşveren aşağıdaki süreci uygulayarak açık pozisyonlara şirket içi transfer tekliflerinin şeffaf ve düzenli olmasını temin edecektir:
 - a. Tüm Çalışanlara mevcut pozisyonları ve beceri gereksinimlerini tanımlayan [bildirimler] sağlanacaktır (gerektiğinde başarılı adaylara eğitim sağlanacağını kabul ederek).
 - b. Başarılı adaylar [seçilme süreci üzerinde anlaşma] kullanılarak seçilecektir.
 - c. Seçilen adayın/adayların uygunluğuna ilişkin herhangi bir anlaşmazlık, iş yerleri düzenli Danışma Komitesinin düzenleyeceği bir konferansta ele alınacaktır.
 - d. Orada çözülemezse, gerekirse konunun çözülmesi için [ilgili düzenleyici kurumlara] iletilmesi de dahil olmak üzere şikayet/anlaşmazlık prosedürü uygulanacaktır.
17. Belirli bir yerdeki çalışanların dahili transferinin tüm fazla çalışanları kapsamayacağının belli olması durumunda, şu anda çalıştıkları yerden farklı bir yerdeki harici istihdam geçiş fırsatları yoluyla yeniden göreve başlamak isteyen Çalışanları belirlemek için [üzerinde anlaşmaya varılan] bir süreç kullanılacaktır.
18. Dışardan istihdam geçiş düzenlemelerinin ilerletilmesinden önce, çalışma saatleri düzenlemelerinin olası yeniden düzenlenmesi de dahil olmak üzere, personelin yeniden eğitilmesi ve yeniden görevlendirilmesi için tüm seçenekler tüketilecektir.

Şirket İçi İstihdam Geçişleri

12. İşveren işyerinde etkilenen çalışanlar için kalıcı istihdam sonuçlarını en üst düzeye çıkarmak için olası fırsatları belirlemek için kullanılacak mevcut görevlendirmeler, sabit süreli, geçici ve sözleşmeli roller dahil olmak üzere şu anda çalışmakta oldukları işyerindeki tüm kişilerin bir matrisini hazırlayacak ve çalışma grubuna verecektir.

Dışarıdan İstihdam Geçiş

19. Tüm şirket içi istihdam geçiş seçenekleri tükendikten sonra yerinden edilecek olan çalışanlar, yeni ve önerilen sıfır yatırım yapılmış alanlar, yapım aşamasında olan mevcut alanlar ve işverenin tamamına sahip olduğu yan kuruluşlardaki görevler dahil olmak üzere işverenin diğer iş yerlerine transfer olmak için birinci önceliğe sahip olacaktır.
20. İşveren yeni nesil birimlerin planlanması, tasarımı, inşası, bakımı ve/veya işletilmesi için imzalanan tüm sözleşmelerin, sözleşmeli kuruluşların makul geçici görevlendirmeleri ve kalıcı istihdam fırsatları transferini kabul etmesini gerektiren uygulanabilir şartlar içermesini sağlar.
21. Başarılı geçici geçici görevlendirme veya kalıcı transfer, bir çalışanın önce ek beceriler ve eğitim almasını gerektiriyorsa, işveren, ilgili eğitimi öncelikli olarak çalışanların mesai saatlerinde ve masrafları işverene ait olacak şekilde ayarlar.
22. İşveren ek personel istihdamını gerektiren yeni nesil birimleri planladığında, tasarladığında, inşa ettiğinde, bakımını yaptığında ve/veya işlettiğinde, mevcut çalışanlarına yeni teknoloji konusunda beceri, bilgi ve deneyim kazanmaları için fırsatlar sunulmasını sağlar. Aşamalı olarak kullanımdan kaldırılan veya kaldırılacak olan ekipmanlar üzerinde çalışan çalışanlar için yeni tesisle ilgili boş pozisyonlara geçiş için bir geçiş planı geliştirir.
23. Yukarıdaki süreçten sonra hala boş pozisyonlar kalırsa, taraflar, enerji geçişinden dolayı başka bir yere taşınmış veya yerlerinden edilmekle karşı karşıya olan yerel topluluktan ve enerji üretim endüstrisinden işçilerle boş pozisyonları doldurmak için bir süreç oluşturmaya çalışacaklardır.

Etkilenen Çalışanlara Destek

24. Geçiş Çalışma Grubu etkilenen çalışanları ve ailelerini aşağıdaki yollarla aktif olarak yardım keşfederek destekleyecektir:
 - a) [Uzun hizmet izni] tahakkukları için tanıma ve aktarma seçenekleri ve koşulları (hak kazanma süresi, ödeme düzeyi, nasıl ve ne zaman erişilebileceği vb.).
 - b) Okul değiştirmek, partnerlerin "eve ekmek getiren asıl kişi" ile taşınmak için işten vazgeçmek zorunda kalması gibi taşınmanın yıkıcı maliyetlerine yardımcı olmak için taşınma yardımları dahil olmak üzere taşınma masrafları.
 - c) Kişilere, yerinden edilme tarihinden itibaren 12 aya kadar, kendi seçtikleri bir alanda, sürekli ve sürekli istihdam sağlamalarına yardımcı olacak eğitim sübvansiyonları.

- d) Emeklilik yaşına yaklaşan ve sektörden erken ayrılmak zorunda kalan çalışanların [emeklilik/ yaşlılık aylığı] fonlarına "tamamlayıcı" ödemeler.
- e) Gayrimenkul kiralama, araç kiralama, sözleşmelerin erken feshi vb. değişikliklerden etkilenen çalışanın istihdamına ilişkin maliyetlerin hafifletilmesi.
- f) Etkilenen çalışanlar için, çalışanların Küçük İşletme Kredileri/Hibeleri, düşük faizli paketler ile ilgili mali tavsiyeye erişmelerine yardımcı olmak.

Etkilenen Topluluklar için Destek

25. Taraflar işverenin hem işvereni hem de çalışanları destekleyen kapsamlı topluluk altyapısından yarar gördüğünü kabul eder. Bu nedenle taraflar, aşağıdakiler de dahil olmak üzere Hükümet destek girişimlerini savunmak için birlikte çalışmayı taahhüt eder:
 - a) Etkilenen çalışanlar için Küçük İşletme Kredilerine/ Hibelerine, düşük faizli paketlere erişim.
 - b) İşletmelerin, tesislerin kapanması nedeniyle çevre sakinlerini kaybeden topluluklar için yardım, örneğin nüfus azalmasından olumsuz etkilenen küçük işletmeler ve kamu hizmetleri/hizmetleri için yardım paketleri.
 - c) Kapanmanın yol açtığı konutların boş kaldığı durumlarda, başka yere taşınması gereken personel için alım garantisi yoluyla konut piyasasına.
 - d) İş bulmak için taşınmak zorunda kalan çalışanlara konut alımları için düşük faizli krediler.
 - e) İstihdam kaybı baskılarına yardımcı olmak için Sosyal Hizmetler için artan fonlar, örneğin intihar önleme programları, çocuk destek grubu vb.
 - f) İşverenlere, bilhassa yeni bir çalışan için yeniden eğitim gerekliliği varsa, kapatmalar nedeniyle işini kaybetmekten etkilenen herkesi "işe almaya" yönelik teşvikler.
 - g) İşveren, bilhassa Okullar, Hastane, Polislik ve sosyal hizmetler finansmanı ve personel etkileri üzerindeki etkilere odaklanarak, önerilen herhangi bir yeniden yapılanma veya kapatmanın yerel topluluk üzerindeki ekonomik ve sosyal etkilerine ilişkin ayrıntılı bir çalışmayı finanse etmeyi taahhüt eder.

EKSİKSİZ BİR ADİL GEÇİŞ PLANI

İspanya'da müzakere edilmiş, tamamlanmış bir üçlü anlaşma, küresel sendikalar için faydalı bir örnektir. Anlaşma, sendikalar, hükümet ve şirketlerden yetkililer tarafından uygulanacaktır:

- 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.

"2019-2027 Dönemi İçin Kömür Madenciliğinde Adil Bir Geçiş ve Maden Topluluklarının Sürdürülebilir Kalkınmasına İlişkin Çerçeve Anlaşmaya" [buradan](#) erişilebilir

Bir başka örnek, Alman Büyüme, Yapısal Değişim ve İstihdam Komisyonu'ndandır: **BMWK - Büyüme, Yapısal Değişim ve İstihdam Komisyonu** (bmwi.de) [buradan](#) erişilebilir

Merkez Ofis

IndustriALL Global Union

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

Bölge Ofisleri

Afrika Ofisi

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

Güney Asya Ofisi

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

Güney Doğu Asya Ofisi

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

Doğu Avrupa, Orta Asya ve Kafkasya

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

Latin Amerika & Karayipler Ofisi

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