

# TIR-H

Endüstriyel İlişkileri Hidrojene doğru Taşıma

## Politika önerileri

Teslim edilebilir belge 4.3



Co-funded by the  
European Union

## PROJE KONSORSİYUMU



Fondazione **ADAPT**



Koordinatör

Lehdarlar

Bağlı Tüzel Kişilikler

İş Ortakları

## D4.2 POLİTİKA ÖNERİLERİ İLE İLGİLİ BELGE

### Belge Bilgisi

Proje Adının Kısaltma

TIR-H

Proje Numarası

101048682

Teslim edilebilir belge numarası ve başlığı

[D4.3.] [Politika önerileri ile ilgili belge]

Yayın seviyesi

Genel

Kuruluş Adı

[ADAPT]

Gönderim tarihi

20/05/2024

## İçindekiler Tablosu

İçindekiler Tablosu .....	3
Başlangıç değerlendirmeleri ve arka plan .....	4
Öneriler .....	5
1. AB düzeyinde .....	5
2. Üye Devletlere .....	7
3. Ulusal ve sektörel düzeydeki sosyal ortaklar .....	8
4. Şirket düzeyindeki sosyal ortaklar .....	9
İlgili tanımlar.....	11

## Başlangıç değerlendirmeleri ve arka plan

Aşağıdaki hususlar dikkate alınarak:

- Etkili sosyal diyalog ve girişimler, inovasyonu hem piyasa hem de toplum üzerinde olumlu etkiler yaratacak şekilde yönlendirebilir. AB Üye devletleri, endüstriyel aktörler, işverenler, sendikalar ve işçi temsilcileri arasında sosyal diyalogun güçlendirilmesinin, Avrupa'daki ve küresel ekonomideki önemi dikkate alındığında, imalat sektöründeki büyük işletmelerde ve KOBİ'lerde (yani mal ve insan taşıyan ağır nakliye araçlarının imalatı) inovasyonun teşvik edilmesi için elzemdir. Ayrıca etkili sosyal diyalog, yeşil dönüşüm ve adalet hedeflerine evrensel olarak ulaşılmasını sağlamak için Birlik içinde ve başka yerlerde faaliyet gösteren şirketler arasındaki farkın azaltılmasına katkıda bulunabilir.
- Ulusal ve sektörel düzeyde faaliyet gösteren ulusal sosyal ortaklar, imalat sektöründe yeşil dönüşümün temellerini ve kılavuz ilkelerini oluşturma sorumluluğunu taşımaktadır. Sektörel ölçekte düzenlemeler formüle etmeli ve uygulamalı, sektörde yeşil ve adil bir dönüşüm sağlamalı ve aynı zamanda üretim faaliyetlerini sürdürmek ve geliştirmek için gerekli koşulları yaratacak bir sanayi politikasını teşvik etmelidirler. Bu, yeni görevler, teknolojiler ve mesleki geçişler de dahil olmak üzere hem işçilerin hem de işverenlerin değişen taleplerini göz önünde bulundurarak çalışanların eğitim ihtiyaçlarını ele almayı kapsar. Ayrıca, altyapı, beceri ve eğitim, kamu yatırımları ve kamu alımları gibi hususların da dikkate alınmasını içerir.
- İmalat sektöründe yeşil ve adil geçiş hedefine ulaşılması - yenilikçi ve sürdürülebilir teknolojilerin teşvik edilmesiyle birlikte - hem kamu hem de özel kuruluşlarla sürekli etkileşim gerektirmektedir. Ayrıca, ulusal ve yerel makamlarla sektörün özel ihtiyaçlarına göre uyarlanmış işbirliği çok önemlidir. Şirket düzeyinde, sosyal ortaklar işçiler ve temsilcileri için yerinde eğitimin yönetilmesinde ve verilmesinde rol oynamalıdır.

# Öneriler

Aşağıdakileri öneriyoruz:

## 1. AB düzeyinde

- **Yeşil Geçiş: AB ve AB dışı Üye Devletlerde eşitlik**

Avrupa Birliği şirketleri şu anda AB üyesi olmayan veya ekonomik olarak dezavantajlı ülkelerde çevre kirliliğine katkıda bulunan faaliyetlerde bulunmaktadır. AB'nin bu bölgelerdeki faaliyetlerinin çevresel etkilerini kabul etmesi ve sorumluluk alması zorunludur. Bu sorumluluğu alarak AB, tüm değer zinciri boyunca sürdürülebilir uygulamaları teşvik etmek için çalışabilir ve özellikle en savunmasız ülkelerde faaliyetlerinin olumsuz etkilerinin azaltılmasını sağlayabilir (örneğin, belgeleri standartlaştırarak, şeffaflığı artırarak, yeniden kullanımı ve geri dönüşümü kolaylaştırarak ve Avrupa pil endüstrisinde yenilikçiliği ve rekabetçiliği teşvik ederek sürdürülebilirlik ve döngüsel ekonomi hedeflerini destekleyen ve böylece iklim nötrlüğü hedefleriyle uyumlu olan AB'nin pil pasaportu yönetmeliği).

Yeşil geçiş etrafında süregelen tartışma, AB içinde sıkı çevre standartları korunurken, kirleticiler uygulamaların AB dışına taşınmasına izin veren bir araç olarak yorumlanmamalıdır. Bunun yerine, AB şirketlerinin faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde tutarlı sağlık ve güvenlik standartlarına kritik bir ihtiyaç vardır. Bu yaklaşım çevresel adalet ilkeleriyle uyumludur ve sürdürülebilir uygulamalara yönelik küresel bir taahhüdün önemini vurgulamaktadır.

Avrupa Birliği ayrıca, kendi yetki alanında yerleşik çok uluslu şirketlerin AB üyesi olmayan ülkelerde eşdeğer durum tespiti tedbirlerini uygulamakla yükümlü olmasını sağlamalıdır. Bu bağlamda AB, çevresel ve sosyal sorumluluğun küresel olarak desteklenmesi, sürdürülebilir uygulamaların teşvik edilmesi ve sınır ötesi olumsuz etkilerin azaltılması için Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifinin nihai olarak kabul edilmesini savunmalıdır.

- **Enerji politikaları ve hidrojen kullanımı**

Avrupa Birliği, enerji stratejisinin temel bir bileşeni olarak hidrojeni teşvik etme konusunda önemli adımlar atmıştır. RepowerEU planı gibi girişimler, hidrojen teknolojilerinin benimsenmesi ve entegrasyonu için iddialı hedefler ortaya koymaktadır. Bu çabalar enerji güvenliğini desteklemeyi, sera gazı emisyonlarını azaltmayı ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Hidrojenin AB'nin enerji karışımına başarılı bir şekilde entegrasyonunu sağlamak için geleceğe yönelik net ve ulaşılabilir hedefler belirlerken bu girişimleri desteklemeye devam etmek hayati önem taşımaktadır.

Avrupa'da yeşil hidrojenin endüstriyel potansiyelini çevreleyen önemli belirsizlikleri kabul etmek önemlidir. Yeşil hidrojen, vaat ettiklerine rağmen, düşük verimlilik oranları ve depolama ve taşımaya yönelik katı teknik gereklilikler nedeniyle üretimi oldukça pahalı olmaya devam etmektedir. Bu anlamda, bu zorluklar üretim süreçlerini ve altyapıyı iyileştirmek için sürekli araştırma, yenilik ve yatırım gerektirmektedir.

Ayrıca, hidrojenin yüksek derecede patlayıcı özelliği göz önüne alındığında, Avrupa Birliği genelinde güçlü sağlık ve güvenlik önlemlerinin uygulanmasının önemini vurgulamak kritik önem taşımaktadır. Bu, riskleri azaltmak ve işçilerin, toplulukların ve altyapının korunmasını sağlamak için hidrojenin güvenli bir şekilde taşınması, depolanması ve nakliyesi için tiftiz

protokoller oluşturulmasını ve bu konularda hem işçiler, temsilcileri hem de şirketler için özel eğitimler verilmesini gerektirir.

- **Sürdürülebilir Kalkınma: ekonomik, çevresel ve sosyal sütunların desteklenmesi**

Gerçek bir sürdürülebilir kalkınma için Avrupa Birliği'nin ekonomik, çevresel ve sosyal sütunlara eşit önem veren düzenlemeleri teşvik etmesi büyük önem taşımaktadır. Bu üç boyutun dengelenmesi kalkınmanın kapsamlı olmasını, sadece ekonomik büyümeyi değil aynı zamanda çevrenin korunması ve sosyal refahı da ele almasını sağlar. Bu bütüncül yaklaşım, herkes için sürdürülebilir ve dirençli bir gelecek yaratmak için gereklidir.

Ekolojik geçiş çok önemli olmakla birlikte, adil bir geçişin önemini gölgelememelidir. Adil bir geçiş, daha sürdürülebilir uygulamalara geçişin belirli toplulukları veya grupları orantısız bir şekilde etkilememesini sağlayarak sosyal ve ekonomik yönleri dikkate alır. AB, sürdürülebilirliğe giden daha eşitlikçi ve kapsayıcı bir yolu teşvik etmek için politikalarında adil bir geçiş ihtiyacını vurgulamalıdır.

AB, özellikle kadınlar, yaşlılar, engelliler ve gençler dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere ekonomik ve sosyal zorluklara karşı daha fazla kırılganlıkla karşı karşıya kalabilecek kişiler için kapsayıcı ve destekleyici bir ortam oluşturmak üzere kırılgan grupları korumayı amaçlayan politikaları aktif bir şekilde desteklemelidir.

- **Toplu sözleşme hakları**

AB, iş yerlerinde işbirliği, uyum ve kapsayıcılığın geliştirilmesinde büyük önem taşıyan işin kolektif boyutunu tanımalı ve teşvik etmelidir. Bu hususun vurgulanması sadece çalışanlar arasındaki bağları güçlendirmekle kalmaz, aynı zamanda kuruluşların genel verimliliğini ve etkinliğini de artırır. Bu vurgu, sosyal sorumluluk ilkeleriyle uyumludur ve uyumlu bir çalışma ortamını teşvik eder.

Sendikaların kritik rolü AB tarafından kabul edilmeli ve korunmalıdır. Sendikalar sadece şirketler içinde değil, aynı zamanda daha geniş toplumsal tartışmaların ve politikaların şekillendirilmesinde de kilit aktörler olarak hizmet vermektedir. AB, bunların ön plana çıkmasını sağlayarak adil ve eşitlikçi iş gücü uygulamalarına katkıda bulunabilir.

Başta örgütlenme, grev ve gösteri hakkı olmak üzere çalışanların temel haklarını zayıflatan her türlü ulusal mevzuata karşı güçlü bir duruş sergilenmelidir. Bu haklar demokratik toplumların ayrılmaz unsurlarıdır ve AB Üye Devletleri genelinde çalışanlara adil ve eşit muamele edilmesine katkıda bulunur. Sendikaların güçlendirilmesi daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir çalışma ortamına katkıda bulunur.

- **Sosyal diyalogun teşvik edilmesi**

Bazı AB Üye Devletlerinde anlamlı bir sosyal diyalogun bulunmaması, etkili bir sosyal diyalogun gerekli unsurlarının Avrupa düzeyinde açıklığa kavuşturulmasını gerektirmektedir. Ortak bir anlayışın tesis edilmesi, sosyal diyalogun sadece mevcut olmasını değil, aynı zamanda sosyal uyuma, ekonomik kalkınmaya ve nüfusun genel refahına olumlu katkıda bulunmasını sağlar.

AB'nin özellikle, üretimin yasal merkezden farklı yerlerde yapıldığı şirketlerde sosyal diyalogun yönetilmesi sorununu ele alması gerekmektedir. AB, sosyal diyalogun kapsayıcı ilkelerini korurken her bir üretim sahasının kendine özgü dinamiklerini tanıyarak paydaşlar arasında etkili iletişim ve işbirliğini sağlayacak stratejileri araştırmalıdır.

- **Bilgi ve istişare hakları**

Sosyal diyalogla ilgili olarak AB, salt bilgilendirme ilişkisinden, katılımcı karar alma sürecine doğru, sendikalarla danışma ve işbirliği ilişkisine geçişi teşvik etmelidir. Bu değişim, sendikaların değerli görüşlerini ve katkılarını tanımakta, politika ve stratejilerin



şekillendirilmesinde sendikaların bakış açılarının aktif olarak dikkate alınmasını sağlamaktadır.

Üretim sahalarında anlamlı istişarenin zorunlu olarak uygulanmasının teklif edilmesi, AB'nin karar alma süreçlerinde kapsayıcılık ve şeffaflık konusundaki kararlılığının altını çizmektedir. Bu, işçiler ve sendikalar da dahil olmak üzere ilgili tüm paydaşların bakış açılarının dikkate alınmasını ve karar alma çerçevesine dahil edilmesini sağlar.

Avrupa Birliği, bir şirketin faaliyet gösterdiği çeşitli ülkelerde tutarlı bilgilendirme ve danışma süreçlerinin ve tüm çalışanlar arasında eşitliğin sağlanması için Avrupa Çalışma Konseylerinin (EWC'ler) işleyişini desteklemelidir. Bu destek, iletişim ve katılım standartlarının uyumlu hale getirilmesi, sınır ötesi diyalogun kolaylaştırılması ve ayrıca EWC revize direktifinin Üye Devletler arasında etkili bir şekilde uygulanmasının teşvik edilmesini amaçlayan girişimleri kapsamalıdır.

- **Kemer sıkma tedbirlerinin reddedilmesi**

AB, kemer sıkma tedbirlerinin güçlü bir şekilde reddedilmesini teşvik etmeli, işçilerin ve toplumların refahına ve geçim kaynaklarına öncelik verme taahhüdünü vurgulamalıdır. Genellikle bütçe kesintileri ve sosyal harcamaların azaltılmasıyla ilişkilendirilen kemer sıkma önlemleri, eşitsizlikleri daha da kötüleştirebilir ve sürdürülebilir kalkınmayı engelleyebilir. AB, sosyal refah ve ekonomik istikrara öncelik veren alternatif yaklaşımları araştırmalıdır.

## 2. Üye Devletlere

- **Kamu otoritelerinin rolü**

Her üye devlet, "yeşil" hedeflere ulaşmak için hem politikaların şekillendirilmesi ve uygulanmasında hem de sadece şirketler tarafından değil tüm toplum tarafından üretim ve satın alma dinamikleri üzerinde etkili olabilecek belirli piyasa değişkenlerinin (örneğin fiyatlar) belirlenmesinde sorumluluklarını kabul ederek, kamu otoritelerinin düzenleyici süreçlerdeki temel rolünü vurgulamalıdır.

- **Enerji yönetmelikleri**

Farklı enerji payları nedeniyle her bir devletin gerekliliklerinde özgünlük ihtiyacı kabul edilmelidir. Her Üye devlet, enerji ihtiyaçları ve tüketim kalıplarındaki çeşitliliği kabul ederek, enerjiyle ilgili politikaları her devletin kendine özgü enerji paylarına göre uyarlama zorunluluğunu kabul etmelidir.

Üye devletler hidrojeni ideolojik anlamda nihai çözüm olarak değil, pragmatik anlamda enerji sorunlarını ele almak için uygulanabilir çözümlerden biri olarak görmelidirler.

- **Durum Tespiti yönetmeliği**

Üye devletler, Avrupa Birliği'nin, merkezi Avrupa Birliği'nde bulunan şirketleri tüm değer zincirlerinden sorumlu tutan ve tüm üretim süreçleri boyunca gerekli özeni göstermelerini sağlayan bir düzenleyici çerçeve oluşturma çabalarını desteklemelidirler. Üye devletlerin önerilen Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Yönetmeliği lehinde oy kullanmaları ve üçüncü ülkelerde bile tüm değer zincirlerinde insan hakları ve adil bir yeşil dönüşümün ele alınması gerektiğini vurgulamaları umulmaktadır.

Bu anlamda Üye devletler, geçiş süreçlerinde tüm paydaşların çıkarlarını dikkate alan politikalar geliştirmek için sosyal ortaklar, işverenler ve çalışanlarla anlamlı diyaloglara girmenin önemini de vurgulamalıdır.

- **Sosyal zorluklar**

Her üye devlet, sendikalar tarafından dile getirilen özel bir taleple birlikte, genel olarak savunmasız gruplar için engellilere yönelik iş fırsatlarına daha fazla erişilebilirliği savunmalıdır. Dikkatini genç nüfusa ve giriş seviyesindeki istihdama yönelten Üye Devletler, bu kesimin geleceğini önemli ölçüde etkilediği için geçiş politikalarının önemini vurgulamalıdır.

- **Eğitim**

Üye devletler, kendi aralarında, şirketlerinin faaliyet gösterdiği üçüncü ülkelerle ve şirketlerle işbirliği yaparak, geçiş süreçlerine dahil olan tüm çalışanların geçişler boyunca yönlendirilmesini ve korunmasını sağlamak üzere eğitim programlarının düzenlenmesini mali olarak da desteklemelidirler.

Üye devletler, her çalışanın gelecekteki iş gücünün değişen talepleri için gerekli olan çeşitli becerilerle donatılmasını sağlamalıdır. Bu beceriler, tipik olarak iş yeri eğitimi yoluyla edinilenlerin ötesine geçmeli ve karmaşık ve hızla değişen ortamlarda gezinmek için hayati önem taşıyan eleştirel düşünme, problem çözme, yaratıcılık ve uyarlanabilirliği içermelidir. Bu anlamda Üye Devletler, giderek daha rekabetçi hale gelen küresel ortamda yenilikçiliği teşvik etmek, ekonomik büyümeyi sağlamak ve sosyal kalkınmayı desteklemek için eğitim yatırımlarını desteklemelidirler.

- **Endüstriyel politikalar ve sosyal diyalog**

Üye devletler, iş yönetimine devlet müdahalesi anlamına gelmeyen, bunun yerine geçiş sektörlerini destekleyen, sosyal diyaloga aktif katılımı ve destekleyici tedbirleri savunan sanayi politikalarını teşvik etmelidirler. Üye devletler, geçiş süreçlerinde devletler, şirketler, işletmeler ve sendikalar arasında işbirliğini teşvik etmelidirler. Bu, iş büyümesi için kapsamlı bir harita oluşturmayı, yeni istihdam fırsatlarını tanımlamayı ve yatırımları çekmeyi içerir. Amaç, bu kurumları geçiş süreçlerinin ön saflarına yerleştirerek aktif diyalog ve katılımı teşvik etmektir.

### 3. Ulusal ve sektörel düzeydeki sosyal ortaklar

- **Geçiş kültürünün teşvik edilmesi**

Ulusal düzeydeki sosyal ortaklar, bir "geçiş kültürü" yaratmak için hem büyük şirketler ve KOBİ'ler içinde hem de çalışanlar arasında kültürel bir değişimi desteklemelidirler. Bu bağlamda taraflar, çalışanlar arasında değişimi kucaklayan ve yeni teknolojilere ve uygulamalara uyum sağlayan bir zihniyet geliştirmeye teşvik edilirken, aynı zamanda yaşam boyu öğrenme fikrini ve gerekliliğini savunurlar.

- **Sosyal diyalogun teşvik edilmesi**

Ulusal düzeydeki sosyal ortaklar, yeşil dönüşüm ihtiyacına karşı çıkanlar veya bunu kabul etmeyenler de dahil olmak üzere hükümetler, işverenler ve şirketlerle gerçek bir diyalogun önemini vurgulayarak, paydaşlar arasındaki boşlukları doldurmak ve anlayışı geliştirmek için yapıcı görüşmeler talep ve teşvik etmelidirler.

Sosyal ortaklar, eğitim, istihdam ve genel olarak geçiş süreciyle ilgili zorlukların ele alınmasında sendikaların merkezi rolünü teşvik etmelidirler.



- **Eğitim**

Ulusal sosyal ortaklar, geçiş süreçleri sırasında istihdam üzerindeki olası olumsuz etkileri azaltmak için çalışanlara yönelik eğitim programları geliştirmelidirler. Eř zamanlı olarak, ulusal sosyal ortaklara, adil ve hakkaniyetli geçiş süreçlerinin oluşturulmasında sektörel sosyal diyaloğa aktif olarak katkıda bulunabilmeleri için işçi temsilcilerinin yetkinlik ve bilgi sahibi olmalarını sağlamak amacıyla eğitim yolları tasarlamaları çağrısında bulunulmaktadır.

Eğitim kaynakları, çalışanların mevcut rollerinde veya farklı sektörlerde iş ararken becerilerini yenilemelerini ve uygulamalarını sağlayarak yüksek kaliteli, etkili ve kapsayıcı yaşam boyu öğrenmenin teşvik edilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca bu modüller, Avrupa düzeyinde tanınan doğrulama ve belgelendirme araçları yoluyla kolayca aktarılabilir öğrenme çıktılarını ve becerileri teşvik etmeye odaklanarak özel eğitim ihtiyaçlarını ele almalıdır. Bu anlamda, ilgili taraflar sadece yeni teknolojik yenilikler gibi beklenmedik durumlara tepki vermek yerine, kişinin kariyeri boyunca istihdam edilebilirliğini artıran mesleki eğitim yolları oluşturmaldırlar.

Ulusal sosyal ortaklar, hem dijital yeterlilik gibi zor becerileri hem de uyum ve iletişim gibi yumuşak becerileri kapsayan, geleceğin temel becerilerine ilişkin yeni araştırmalara duyulan ihtiyacı kabul etmeli ve onaylamalıdır.

## 4. şirket düzeyindeki sosyal ortaklar

- **Sosyal diyaloğun teşvik edilmesi**

şirket düzeyinde, sosyal ortaklardan, sendikaların ve işçi temsilcilerinin her iki tarafın bakış açılarını ve çıkarlarını dikkate alan karar alma süreçlerine katılmalarını sağlayan bilgi ve istişare haklarını teşvik etmeleri ve uygulamaları istenir. Çok uluslu şirketler bağlamında, sosyal ortaklar Avrupa alışma Konseylerinin (EWC'ler) karar alma ve iletişim süreçlerini kolaylaştırmada oynadığı önemli rolü kabul etmelidirler. EWC ve şirket temsilcileri arasında işbirliği ve bilgi alışverişi gerekliliğinin vurgulanması, çok uluslu bağlamda karar alma sürecine uyumlu bir yaklaşım sağlar.

- **Ülkesel ve şirket farklılıklarını ele alma**

Bölgesel boyutu incelerken, özellikle de belirli bölgelerde iş kayıplarına ve zorluklara yol açabilecek geçişler bağlamında, şirket düzeyindeki sosyal ortaklar karar alma süreçlerinde bölgesel ve ülkesel hususların ele alınmasının hayati önemini kabul etmelidir. Amaç, kararların belirli bölgelerdeki bireyler ve topluluklar üzerindeki daha geniş etkiyi dikkate almasını sağlamaktır.

şirketler, tüm küresel değer zincirleri ve küresel tedarik zincirleri boyunca insan haklarına ve ekolojik dönüşüm süreçlerine saygıyı teşvik etmeye ağrılmaktadırlar. İnsan haklarının korunmasını ve herkes için adil bir ekolojik geçişi sağlarken faaliyet gösterdikleri her ülkenin özelliklerini dikkate almalıdırlar.

Sosyal ortaklar, şirket içinde çalışan memnuniyetinin izlenmesi ve artırılmasında da önemli bir rol oynamaktadırlar. Memnun ve tatmin olmuş bir iş gücü yalnızca çalışma ortamına olumlu katkıda bulunmakla kalmaz, aynı zamanda kuruluşun genel başarısını ve üretkenliğini de etkiler. alışan memnuniyetine odaklanan bu yaklaşım, uyumlu ve gelişen bir iş yeri yaratmaya yönelik daha geniş hedefle uyumludur.

şirket düzeyindeki sendikalar ve işçi temsilcileri hem Avrupa düzeyinde hem de ulusal düzeyde desteklenmeli ve sosyal ve çevresel koruma tedbirlerini savunmaları için yetkilendirilmeleri sağlanmalıdır.

- **Eğitim**

Ŗirket d¼zeyindeki sosyal ortaklar, Ŗirketin iŖ g¼c¼n¼n s¼rekli geliŖimine katkıda bulunma sorumluluğunun altını çizerek, yeŖil ve dijital becerileri kapsayan kapsamlı eğitim programlarını ve yaŖam boyu öğrenmenin teŖvik edilmesini savunmalıdır. Sosyal ortaklar bu yaklaŖımı benimseyerek, çağdaŖ iŖ ortamının dinamik talepleriyle uyumlu bir öğrenme ortamı yaratmak için iŖbirliđi içinde çalıŖmalı, aynı zamanda bireyleri istihdam edilebilirliğe hazırlamayı ve bu sayede geliŖen iŖ piyasasına uyumlarını artırmayı amaçlamalıdır. ÇeŖitli rollere uyum sağlayabilen bir iŖ g¼c¼n¼n teŖvik edilmesi, geçiŖ s¼reçlerinin potansiyel olumsuz etkilerinin azaltılması için esastır.

Ayrıca, sosyal ortaklar iyi bilgilendirilmiŖ ve vasıflı iŖçi temsilcilerinin önemini kabul ederek, bu kiŖilerin eğitimine ve yeniden eğitimine yönelik giriŖimleri desteklemelidirler. Bu, çalıŖan temsilcilerinin Ŗirket içindeki karar alma s¼reçlerine aktif olarak katkıda bulunmak için gerekli beceri ve bilgilerle donatılmasını sağlar ve etkili iletiŖim ve iŖbirliđini teŖvik eder.

## İlgili tanımlar

### ETKİLİ SOSYAL DİYALOG

Sosyal diyalog, ekonomik ve sosyal politika ile ilgili ortak çıkarlara ilişkin konularda hükümet, işveren ve işçi temsilcileri arasında veya bunlar arasında her türlü müzakere, istişare, ortak eylem veya sadece bilgi alışverişi veya tartışma olarak tanımlanabilir. Hükümetin diyalogun resmi bir tarafı olduğu üç taraflı bir süreç olarak var olabilir veya hükümetin dolaylı olarak dahil olduğu veya olmadığı, sadece işçi ve yönetim (veya işçi sendikaları ve işveren örgütleri) arasındaki iki taraflı ilişkilerden oluşabilir. Sosyal diyalog süreçleri gayri resmi veya kurumsallaşmış olabilir ve genellikle bu ikisinin bir kombinasyonudur. Ulusal, bölgesel veya şirket düzeyinde gerçekleştirilebilir ve meslekler arası, sektörel veya bunların bir kombinasyonu olabilir.

Sosyal diyalogun temel amacı, çalışma dünyasındaki ana paydaşlar arasında uzlaşma sağlanmasını ve demokratik katılımı teşvik etmektir. İşçi ve işverenlerin çıkarlarını dengeleyen ve hem ekonomik rekabet gücüne hem de sosyal uyuma katkıda bulunan başarılı sosyal diyalog yapıları ve süreçleri, önemli ekonomik ve sosyal sorunları çözme, iyi yönetimi teşvik etme, sosyal ve endüstriyel barış ve istikrarı geliştirme ve ekonomik ilerlemeyi artırma potansiyeline sahiptir. (ILO; Eurofound)

### MESLEKİ EĞİTİM

VET olarak kısaltılan ve bazen basitçe mesleki eğitim olarak adlandırılan mesleki eğitim ve öğretim, öğrencinin veya çalışanların katıldığı belirli bir ticaret, meslek veya meslekle ilgili beceri eğitimi ve bilgi öğretimidir. Uygulamalı, işe özel eğitim sağlar ve sertifika, diploma ve hatta bazen ön lisans derecesine yol açabilir.

Mesleki eğitim, orta veya yüksek öğretimin bir parçası olarak bir eğitim kurumunda alınabilir veya örneğin çırak olarak veya örgün eğitim ve işyeri öğreniminin bir kombinasyonu olarak istihdam sırasında başlangıç eğitiminin bir parçası olabilir. Başlangıç mesleki eğitim ve öğretim (IVET) olarak adlandırılır ve genellikle iş gücü piyasasına girmeden önce, belirli bir mesleğe veya işe götüren beceri ve yetkinlikleri kazanmak için başlangıç mesleki eğitim ve öğretim sisteminde gerçekleştirilen öğrenmeyi kapsar.

Buna karşılık, sürekli mesleki eğitim ve öğretim (CVET), ilk eğitim veya öğretimden sonra veya çalışma hayatına girdikten sonra üstlenilen ve bilgi, know-how ve becerileri geliştirmeyi veya güncellemeyi (beceri kazandırma); kariyer ilerlemesi için yeni beceriler edinmeyi (yeniden eğitim / yeniden beceri kazandırma); mesleki gelişimi desteklemeyi amaçlayan öğrenimi ifade eder.

Mesleki eğitim ve öğretim, çok çeşitli - örgün ve yaygın - ortamlarda ve - kamu veya özel - sektörlerde gerçekleştirilebilir. (CEDEFOP; Avrupa Komisyonu)