

YEŞİL EKONOMİYE 'ADİL GEÇİŞ' İÇİN İSTİHDAM POLİTİKALARI

Ayhan GÖRMÜŞ*

Öz

Uluslararası kuruluşlar dünya yaşanan iklim değişikliği ve doğal kaynakların aşırı tüketilmesi sorunlarıyla baş edebilmenin yanı sıra, sürdürülebilir ekonomik kalkınmanın sağlanması için herkese daha fazla düzgün işler yaratan düşük karbonlu yeşil ekonomiye geçilmesini önermektedir. Son yıllarda yeşil ekonomiye geçişle ilgili dünyadaki gelişmeler Türkiye tarafından da yakından takip edilmektedir. Ayrıca kimseyi geride bırakmadan gerekli istihdam politikalarının oluşturulması, yeşil ekonomiye adil geçişin sağlanmasında kilit bir rol oynayacaktır. Ancak bu politikaların başarısı sosyal ortaklar ve kamu otoriteleri arasında işletilecek sosyal diyaloga bağlı olacaktır. Bu bağlamda bu çalışma, Türkiye'de yeşil ekonomiye adil geçiş için bir takım istihdam politikaları önermeyi amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yeşil Ekonomi, Yeşil İş, Yeşil Beceriler, Düzgün İş, Adil Geçiş.

EMPLOYMENT POLICIES FOR 'JUST TRANSITION' TO GREEN ECONOMY

Abstract

International organisations suggest the transition to a low-carbon green economy that creates more decent jobs for all to tackle climate change and over-exploitation of natural resources and provide sustainable economic development. In recent years, developments on the transition to a green economy in the world are also closely followed by Türkiye. Also, making the required employment policies to leave no one behind will play a key role in ensuring a fair transition to the green economy. However, the success of these policies will substantially depend on the social dialogue between social partners and public authorities. In this context, this study aims to propose some employment policies for a fair transition to a green economy in Türkiye.

Keywords: Green Economy, Green Job, Green Skills, Decent Work, Just Transition

* Prof. Dr., Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, agormus@nku.edu.tr, ORCID No: 0000-0002-6175-5381

Giriş

Bugün dünyanın karşı karşıya olduğu iki büyük zorluk bulunmaktadır. Bunlardan ilki, iklim değişikliği ile mevcut ve gelecek nesillerin yaşam standartlarını tehlikeye atan doğal kaynakların aşırı tüketilmesidir (Evans-Klock, vd., 2009; ILO, 2012a). Bu anlamda ilerleyen yıllarda iklim değişikliği, biyo-çeşitlilik kaybının hızlanması, doğal kaynakların azalması ve çevre kirliliğinin artmasıyla tatlı suya erişimin zorlaşması ve verimli tarım arazi kıtlığının daha da artması beklenmektedir (ILO, 2013). Ayrıca orta ve uzun vadeli iklim değişikliği projeksiyonları, iklim değişikliğinin dünyadaki birçok sektörde ekonomik ve sosyal faaliyetlerde ciddi bozulmalara yol açacağını göstermektedir (Evans-Klock, vd., 2009; ILO, 2012a). Bu çevresel sorunların önüne zamanında geçilmezse, bu durum mevcut ekonomik kalkınmayı ve istihdamı eninde sonunda olumsuz etkileyecektir (ILO, 2013). İkinci zorluk ise, tüm insanlar için insana yakışır düzgün iş koşulları ve daha fazla iş yaratan sürdürülebilir ekonomik kalkınmanın sağlanmasıdır. Bu sorun, kayıt dışı sektörlerde düşük ücretli işlerde istihdam edilen işgücünün sosyal güvencesiz ve yoksulluk içinde yaşayan bölümünü kapsamaktadır. Dolayısıyla birbiriyle ilişkili olan bu iki zorluğun birlikte ele alınması ve acilen düşük karbonlu bir ekonomiye geçilmesi gerektiği öne sürülmektedir (Evans-Klock, vd., 2009; ILO, 2012a).

İlerleyen yıllarda, doğal kaynakların hızla tüketilmesi ve iklim değişikliğiyle başa çıkmak için gerekli önlemler zamanında alınmazsa, başta yoksullar olmak üzere gelecek nesiller için ekonomik büyüme ve insani gelişme beklentileri eninde sonunda düşecektir. Örneğin, kirlilik ve doğal kaynakların (toprak, su, ormanlar ve balıkçılık) aşırı kullanımı maliyetlerde hızlı artışlara yol açacaktır. Diğer taraftan atmosferdeki sera gazı konsantrasyonlarının daha da yükselmesi, çıktı ve toplam verimlilik seviyelerinde ekstra maliyetler yaratacaktır. Bu durum, sonuç olarak ekonomik faaliyetlerin ve yaşam standartlarının önemli ölçüde düşmesine neden olacaktır (ILO ve OECD, 2012). Bu bağlamda, iklim değişikliğinin ekonomi üzerindeki etkilerini tersine çevirmek için “yeşil ekonomiye” geçiş önerilmektedir.

Son yıllarda özellikle gelişmiş ülkelerde ve Avrupa Birliği’nde (AB) yeşil ekonomiye geçilmesiyle ilgili çalışmalar büyük bir ivme kazanmıştır. Bu açıdan yeşil ekonomiye geçişle ilgili gelişmiş ülkelerin geri dönüşüm, çevre ve karbon azaltımı düzenlemelerinden bu ülkelerle ticari ilişkileri olan diğer ülkeler de etkilenecektir. Örneğin 2019’da açıklanan Avrupa Yeşil Mutabakatı (AYM) ile getirilen “Sınırdaki Karbon Düzenlemesi Mekanizması”, AB ile ticari ilişkileri olan bütün ülkeler ve ekonomik aktörleri etkilemektedir. Bu kapsamda Türkiye de dünyadaki yeşil ekonomi ile ilgili gelişmeleri yakından takip etmektedir. Bu çerçevede 2017 yılında

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından “Sıfır Atık Projesi” başlatılmıştır. 22 Nisan 2016 yılında imzalanan Paris Anlaşması, 7 Ekim 2021 yılında onaylanmış ve Türkiye'nin 2053 net sıfır emisyon ve yeşil kalkınma hedefleri açıklanmıştır. Bu açıdan çalışma mevcut literatürü inceleyerek, Türkiye’de yeşil ekonomiye adil bir geçişin sağlanmasına yönelik istihdam politikalarını tartışmayı amaçlamaktadır.

1. Yeşil Ekonomiye Geçiş

Yeşil ekonomi kavramı ilk olarak 1980’lerin sonunda Pearce ve arkadaşları (1989) tarafından “*Blueprint for a Green Economy*” raporunun başlığında ortaya atılmıştır. Ancak yeşil ekonomi kavramı 1990’lar boyunca neredeyse hiç kullanılmamış ve bilimsel literatürde nadiren ele alınmıştır. Bunun nedeni 1980’de ekonomik faaliyetleri çevre ile bütünleştiren ve Dünya Koruma Stratejisi’nde ifade edilen “*sürdürülebilir kalkınma*” kavramıdır (Merino-Saum vd, 2020). Daha sonra 1987 yılında Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu’nun “*Brundtland Raporu*” ile sürdürülebilir kalkınma, ekonomi politikasının temel amacı olarak ilan edilmiştir. Bu raporda sürdürülebilir kalkınma, “*gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama imkanlarından ödün vermeden, bugünün ihtiyaçlarını karşılayan kalkınma*” olarak tanımlanmıştır. Buna göre, yatırımlar teşvik edilirken, ekonomik politikalar oluşturulurken ve yaşam standartları geliştirilirken, gelecek nesillerin refahı için çevresel sürdürülebilirlik her zaman göz önünde bulundurulmalıdır (Jacobs, 1991). Ardından 1992’de Rio de Janeiro’da düzenlenen Birleşmiş Milletler (BM) Çevre ve Kalkınma Konferansı’nda Brundtland Raporu’nda tanımlanan sürdürülebilir kalkınma kavramı resmen kabul edilmiştir. Bu anlamda sürdürülebilirliğe giden bir yol olarak düşünülen “*yeşil ekonomi*” fikri 2008 küresel finansal krizin ardından, Dünya Bankası (DB) (2012) ve Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP, 2011) gibi uluslararası kuruluşlar tarafından yeniden gündeme getirilmiştir (Loiseau vd. 2016; Borel-Saladin ve Turok, 2013; Brand, 2012). Bu düşünce, 2012 yılındaki Birleşmiş Milletler (BM) RIO + 20 konferansının ardından Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), Uluslararası Para Fonu (IMF), Dünya Bankası (DB), Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ) ve Dünya Sürdürülebilir Kalkınma İş Konseyi gibi önemli uluslararası örgütlerden de güçlü bir siyasi destek almıştır (Ferguson, 2015; O’Neill ve Gibbs, 2016). Bu açıdan yeşil ekonomiye geçiş, küresel mali krize ve mevcut doğrusal ekonomik modelin neden olduğu çevresel sorunlara karşı olası bir politik çare olarak görülmüş ve hem ekonomik iyileşmeyi hem de gelecekte daha sürdürülebilir bir ekonomik büyümeyi mümkün kılan bir strateji olarak tasvir edilmiştir (Merino-Saum vd, 2020). Ayrıca 2015 Paris Anlaşması’nda belirlenen hedeflere ulaşmada önemli bir unsur olarak kabul edilmektedir (Loiseau vd. 2016). Son olarak, 2020’de yeşil ekonomi tüm dünyayı saran Covid-19 krizinden kurtulmak için yeşil kurtarma çabalarına rehberlik edecek bir model olarak önerilmiştir.

Uluslararası örgütler arasında yeşil ekonominin tanımı üzerinde tam bir uzlaşma olmamasına rağmen, yapılan tanımlar yine de ortak bir zeminde buluşmaktadır. Bu anlamda yeşil ekonomik faaliyetler karbon emisyonlarını ve kirliliği azaltmaya, enerji ve kaynak verimliliğini artırmaya ve biyoçeşitlilik ile ekosistem hizmetlerinin kaybını önlemeye yönelik çözümleri içermektedir. UNEP'in (2011) tanımına göre, yeşil ekonomi çevresel riskleri ve ekolojik kısıtları önemli ölçüde azaltırken, insan refahının ve sosyal eşitliğin artırılmasını sağlamaktadır. Diğer taraftan DB'ye (2012) göre yeşil ekonomik büyümenin, “doğal kaynakların kullanımında etkin, kirlilik ve çevresel etkilerin minimize edilmesi bakımından temiz, doğal tehlikeleri ve fiziksel afetlerin önlenmesinde çevre yönetimi ve doğal sermayenin rolünü dikkate alması bakımından dirençli ve aynı zamanda kapsayıcı olması” gerekmektedir. OECD'nin (2011) tanımına göre yeşil büyüme “ekonomik büyüme sağlanırken, insanın iyiliği ve refahı için gereken doğal kaynakların ve çevresel hizmetlerin sürdürülebilirliğinin güvence altına alınması” olarak tanımlanmaktadır. Özetle, yeşil ekonomi Şekil 1’de gösterildiği gibi, “düşük karbonlu, enerji ve kaynak etkin ve sosyal kapsayıcı bir ekonomik model” olarak düşünülebilir (UNEP, 2011).



Şekil 1. Yeşil Ekonomi Modeli (Şekil yazar tarafından oluşturulmuştur.)

Yeşil ekonomiye geçiş sürecinde, yeni teknolojik gelişmeleri teşvik eden ekonomi ve inovasyon politikalarıyla uyumlu çevre politikalarına ihtiyaç duyulacaktır. Bu bağlamda, farklı siyasi eğilimler arasında uzlaşmanın sağlanması da genellikle zor olmasının yanı sıra, yeşil ekonomi politikaları (çevre ve inovasyon politikaları) ile işgücü piyasası ve beceri geliştirme politikaları arasında koordinasyon sağlamak, bu konular farklı kurumlar ve bakanlıkları ilgilendirdiği için hiç de kolay değildir (ILO ve OECD, 2012). Bu açıdan, düşük karbonlu ve kaynak etkin bir yeşil ekonomiye başarılı bir

geçiş sağlamak için işgücü piyasasının yeniden şekillendirilmesi ve uygun istihdam politikalarının geliştirilmesi gerekmektedir (Bowen, 2012).

2. Yeşil Ekonomiye Adil Geçiş için İstihdam Politikaları

Yeşil ekonomiye geçişin, hükümetler, iş dünyası, istihdam ve eğitim gibi toplumun her kesimi ve sektörünü ilgilendiren geniş kapsamlı bir çerçevesi bulunmaktadır. Daha yeşil bir ekonomiye geçişte, dönüşümün ölçeği göz önüne alındığında açık iş fırsatları olsa da, aynı zamanda bu dönüşümün ekonomik sektörler arası ve sektör içinde yeniden tahsislere yol açması ve işgücü piyasasını yeniden şekillendirmesi muhtemeldir. Bu yönüyle doğru yönetilmediği takdirde, yeşil ekonomiye geçiş sosyal eşitsizliği, toplumsal huzursuzluğu ve rekabet gücü düşük işletmeleri, endüstrileri ve piyasaları artırma riski de taşımaktadır (Wang ve Lo, 2021). Bu noktada ILO, yeşil ekonomiye geçiş iyi yönetilirse, yoksulluğun ortadan kaldırılması, sosyal adaletin sağlanması ve düzgün işlerin yaratılması için bir fırsat olabileceğini ileri sürmektedir. Bu açıdan düşük karbonlu yeşil ekonomilere geçiş sosyal kapsayıcılığı artıran ve dezavantajlı ve savunmasız grupların ihtiyaçlarını göz önünde bulunduran “*adil bir geçiş*” stratejisini gerekli kılmaktadır (Elliott ve Setyowati, 2020).

Adil geçiş kavramı temel olarak çevre için tehlikeli endüstrilerdeki çalışanlar ve toplum için sosyal koruma programlarının geliştirilmesini vurgulamaktadır (Wang ve Lo, 2021). Bu fikrin kökleri, 1970’lerde ABD işçi hareketinin kirliliğin yoğun olduğu sektörlerde daha sıkı çevresel düzenlemelerin istihdam üzerindeki olumsuz etkilerine ilişkin endişelerine dayanmaktadır (Elliott ve Setyowati, 2020). Ancak kavram 1990’larda ABD’de Petrol, Kimya ve Atom İşçileri Sendikası’nın (OCAW), kitlesel işsizlikle karşı karşıya kalan çalışanların savunmasında daha belirgin hale gelmiştir (Stevis ve Felli, 2015). Bu anlamda OCAW, çevre koruma yasalarının yürürlükten kaldırılması için mücadele etmek yerine, çevrenin ve çalışanların kaderinin iç içe geçtiğini belirterek, adil bir geçişi savunmaya başlamıştır. Bu açıdan yaygın işsizlik karşısında OCAW, çevre dostu bir ekonomide daha fazla iş yaratılabileceğini ileri sürmüş ancak çalışanların yeniden eğitimi ve sosyo-ekonomik yönden desteklenmesine yönelik çalışanlar için bir “*süper fon*” kurulmasını önermiştir. Daha sonra OCAW’ın ABD’deki çevresel adalet gruplarıyla ittifak kurmasıyla adil geçiş nosyonu genişlemiş ve çevreyi koruma ihtiyacının çalışanların ve toplum refahının önüne geçmesini önleyen emek odaklı bir kavram haline gelmiştir (Stevis ve Felli, 2015; Wang ve Lo, 2021).

Çevre karşıtı siyasi kültür nedeniyle ABD’de yeterli ilgiyi göremeyen adil geçiş söylemine iklim aktivistleri ve uluslararası sendikalar sahip çıkmıştır. Bu bağlamda 1992’de BM Rio Konferansı’nda sürdürülebilir kalkınma kavramının ön plana çıkmasıyla, bu tarihten itibaren BM

Sürdürülebilir Kalkınma Komisyonu'nun küresel çevre müzakerelerinde uluslararası sendikalar önemli bir paydaş olarak katılmaya başlamıştır. Bu küresel çevre müzakerelerinde büyük ölçüde uluslararası sendikaların girişimleriyle “yeşil ve düzgün işleri” içeren adil geçiş ilkeleri uluslararası alanda yaygınlık kazanmıştır. 2010'daki BM İklim Değişikliği Konferansı sonuç bildirgesinde adil geçiş ihtiyacı üye ülkeler tarafından da kabul edilmiştir (Stevis ve Felli, 2015; Wang ve Lo, 2021). Adil geçiş aynı zamanda 2012 Rio+20 Yeryüzü Zirvesi sonuç bildirgesinde de yer almış ve Zirve'de işçilerin değişen işgücü piyasası koşullarına uyum sağlamalarına yardımcı olacak programların oluşturulması gerekliliği vurgulanmıştır (Stevis ve Felli, 2015). Bu gelişmelerin ardından, adil geçiş 2013 yılında ILO'nun 102. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilen “*Adil Geçiş Politika Çerçevesi*” ve 2015'te ILO'nun Adil Geçiş Kılavuz İlkeleri ile küresel olarak tanınmıştır. İklim değişikliğinin azaltılması ve düşük karbon ekonomilerine geçişte kimsenin geride bırakılmamasını sağlamaya odaklanan bu Kılavuz İlkeler, “*herkes için insana yakışır düzgün iş, sosyal içerme ve yoksulluğun ortadan kaldırılması*” ilkelerine dayanmaktadır. Bu temalar, 2015 Paris Anlaşması'nın giriş bölümünde yer alan “*işgücünün adil geçişi ve insana yakışır düzgün ve kaliteli işlerin yaratılması*” taahhüdünde de öne çıkmaktadır (Elliott ve Setyowati, 2020). 2019 yılında AB 2050 yılına kadar karbon emisyonunun sıfırlandığı ve ekonomik kalkınmanın kaynak kullanımına dayanmadığı modern, kaynak-etkin ve rekabetçi bir ekonomi modeline dönüşmeyi hedefleyen AYM'yi kabul etmiştir. AYM'de bu dönüşümün başarılı olması açısından toplum kesimlerinin aktif katılımı ve güveninin önemli olduğu ve geçişin en büyük zorluklarla karşılaşacak bölgeler, sektörler ve çalışanlar için adil ve kapsayıcı olması gerektiğinin altı çizilmektedir. Bu yönüyle AYM, AB'yi adil ve refaha dayalı bir topluma dönüştürmeyi amaçlayan yeni bir büyüme ve geçiş stratejisi olarak düşünülebilir (EC, 2019).

Son olarak 2020'de Avrupa Komisyonu, 2050 yılına kadar yeşil dönüşüm politikalarını desteklemek için “*Adil Geçiş Mekanizması*” (AGM) uygulama planlarını açıklamıştır. Bu doğrultuda 2021-2027 bütçe döneminde, AGM ile kömür veya ısı üretiminde önemli bir paya sahip en savunmasız bölgelere hibe ve doğrudan yatırım şeklinde yaklaşık 100 milyar Avro tutarında mali yardım yapılması planlanmıştır. Bu hibe fonları esas olarak çalışanların profesyonel olarak yeniden eğitilmesinin yanı sıra, en savunmasız bölgelerdeki küçük ve orta ölçekli işletmelerin, (KOBİ) yeni kurulan şirketlerin ve iş kuluçka merkezlerinin desteklenmesi için kullanılacaktır (EC, 2020).

Paris Anlaşması ile öne çıkarılan ve iklim değişikliğine uyum sağlamayı veya sera gazı emisyonlarını azaltmayı amaçlayan yeşil ekonomiye geçiş politikalarının işgücü piyasaları ve istihdam üzerinde önemli etkilerinin olacağı bilinmektedir. Yeşil ekonomiye geçişin işgücü

piyasaları üzerindeki etkileri, yeşil ve düzgün işler yaratılması açısından olumlu olabileceği gibi, düşüşe geçen sektörlerdeki iş kayıpları ve dezavantajlı gruplar açısından bazı olumsuz sonuçlar da doğurabilir. Bu bağlamda yeşil ekonomik büyümenin faydaları paylaşılmasına rağmen, bazı işgücü grupları, haneler ve bölgeler arasında geçiş maliyetlerinin orantısız bir şekilde paylaşılması riski de ortaya çıkabilir. Bütün bunlar, yeşil ekonominin çalışanlar ve toplum üzerindeki olumsuz sonuçlarını hafifletmeye yönelik bir “*adil geçiş stratejisi*” oluşturması için temel gerekçelerdir. Rosemberg’e (2010) göre adil geçiş, yeşil ekonomiye geçişin olumsuz etkilerini ve zorluklarını en aza indirmeyi amaçlayan ve çalışanlar ile ailelerinin faydalanacağı kamu politikası önlemlerini vurgulayan kavramsal bir çerçevedir. Bu açıdan adil geçiş çerçevesi, yeşil ekonomik dönüşüm sürecinde çalışanlar ve ailelerinin dezavantajlarını yansıtan ve bu geçişin olası iş kaybı, anti-demokratik karar süreçleri ve bölgesel veya yerel ekonomik depresyon risklerini azaltmaya yönelik bir politika paketidir (Rosemberg, 2010). Bu anlamda yeşil ekonomiye adil geçiş politikaları, fosil yakıt bağımlısı ülkelerin geleceğe yönelik iklim politikaları ve ekonomik kalkınma planları geliştirmelerine yönelik çağrılarla giderek daha fazla iç içe geçmektedir. Bu çağrılar, geniş bir kamuoyu desteği sağlamayı, fosil yakıt endüstrisinin enerji politikaları üzerindeki hakimiyetini kırmayı, doğrusal ekonomiden yeşil ve döngüsel ekonomiye geçiş sürecini hızlandırmayı ve nihayetinde fosil yakıt ekonomisine bağımlı çalışanların ve toplumların gelecekte karşılaşacakları ciddi ekonomik zorlukları hafifletmeyi amaçlamaktadır (Wang ve Lo, 2021). Bu anlamda adil geçiş kısaca karbon sonrası topluma doğru ilerlemenin adil ve hakkaniyetli bir süreç ile yürütülmesi olarak tanımlanabilir. Bu süreç daha geniş manada etnik köken, gelir, cinsiyet gibi başlıca küresel adalet kaygıları açısından adalet ve hakkaniyet arayışında olmanın yanı sıra, tüm bireyler ve toplumlar için hem adil hem de eşitlikçi bir geçişi sağlayan ilkelerin, araçların ve anlaşmaların geliştirilmesini içermektedir (McCauley ve Heffron, 2018).

ILO ve OECD (2012) sürdürülebilir kalkınma ve yeşil ekonomik büyümeye hızlı ve etkin bir geçişin, sosyal diyalog ile işletilen istihdam ve beceri geliştirme politikaları ile sağlanabileceğinin altını çizmektedir. Bunun için ilk olarak istihdam politikaları yeşil beceri ihtiyacını karşılayacak şekilde geliştirilmelidir. Çünkü yeşil ekonomiye geçiş sürecinde istihdamın sektör içi ve sektörler arası kayması durumunda ihtiyaç duyulacak iş-vasıf gereklerine hazır olmak tartışmasız bir öneme sahiptir. İkinci olarak, geçiş sürecinde yeni yeşil becerilere olan talebin artmasına bağlı olarak istihdam hacmi artışının iş kayıplarından daha fazla olması ve yeni yeşil sektörlerin de insana yakışır düzgün işler yaratması beklenmektedir. Bu anlamda yeşil işler ve insana yakışır düzgün işlerin karşılıklı olarak birbirlerini desteklediği ileri sürülmektedir. Üçüncü olarak, yeşil dönüşümün, çalışanlar ve aileleri için hem yeni fırsatları hem de yeni riskleri beraberinde getirmesi

beklenmektedir. Bu yüzden yeşil ekonomiye adil geçişi güvence altına almak için özellikle işlerini kaybedenlerin sosyal diyalog mekanizmaları ile işletilen yeterli aktif ve pasif istihdam politikaları ile desteklenmesi son derece önemlidir. Böylece yeşil ekonomik yapılanmanın kaçınılmaz maliyetleri, beceri geliştirme ve işgücü piyasası politikaları ile en aza indirilerek eşit bir şekilde paylaşılmış olacaktır. Dördüncü olarak, yeşil ekonominin risklerine karşı adil geçiş ve düzgün iş koşullarının sağlanmasında sosyal diyalog mekanizmalarının işletilmesi ve sendikaların bu süreçte aktif rol almaları gerekmektedir. Son olarak, yeşil işlerin artırılması için son derece kritik olan yeşil girişimciliğin önündeki engellerin kaldırılması tartışmasız bir öneme sahiptir. Bu açıdan, kalıcı istihdamın 2/3'ünden fazlasını sağlayan KOBİ'lerin bilgiye, finansal kaynaklara ve nitelikli işgücüne erişimini kolaylaştıracak politikalar oluşturulmalıdır. Kuşkusuz bu politikaların sayısını artırmak mümkündür, ancak ILO ve OECD tarafından yeşil ekonomiye geçiş için vurgulanan bu beş istihdam politikası öne çıkmaktadır. Bu açıdan bu istihdam politikalarının ayrı ayrı incelenmesi oldukça faydalı olacaktır.

2.1. Yeşil Beceri İhtiyacının Karşlanması

Yeşil ekonomiye geçiş sürecinde yeterli sayıda vasıflı işgücünün bulunması da oldukça önemlidir. Bu anlamda Strietska-Ilina vd. (2011), 40 yeşil iş becerisini incelediği “*Skills for Green Jobs: A Global View*” başlıklı raporda, vasıflı işçi sayısının az olmasının birçok ülke ve sektörde yeşil ekonomiye geçişi engellediğine dikkat çekmektedir. Bunun nedeni ya vasıflı işgücü talebinin hafife alınması ya da beceri geliştirme eğitimlerinin makroekonomi ve yeşil sektörlerle ilişkilendirilememesidir. Halbuki bu çok önemlidir, çünkü düşük vasıflı çalışanlarla ve az sayıda işletmeyle yeşil ekonomiye geçiş ne teknik olarak mümkün olabilir ne de ekonomik olarak sürdürülebilirdir (Strietska-Ilina vd., 2011). Diğer taraftan ekonominin yeşillendirilmesiyle birlikte, mevcut meslek ve işlerin çoğunda ihtiyaç duyulacak ya da talep edilecek görev ve beceri karmalarının değişmesi beklenmektedir. Bu değişiklikler aşağıdaki gibi tanımlanabilir (EMCO, 2010):

- İşgücü piyasasındaki yapısal değişiklikler ve istihdamın hem sektör içinde, hem de sektörler arasında kayması ve yeşil ekonominin talepleri nedeniyle bazı beceriler işe yaramaz hale gelecektir. Örneğin, sayaç okuma hizmetleri, şirketlerin ihtiyaç duyduğu verileri otomatik olarak ileten akıllı ev sayacının yerini alarak işe yaramaz hale gelecektir.
- Mevcut işler için gerekli olan beceriler, mevcut mesleklerin profillerinin değişmesine bağlı olarak daha güçlü yeşil bileşenlere sahip olacaktır. Örneğin, üretimden kaynaklanan karbon emisyonları yeni teknik becerilerin öğrenilmesiyle azaltılabilir.

- Bazı yeni işler ve yeşil beceri talepleri, iklim değişikliğini hafifleten ve adaptasyonu destekleyen yeni yeşil işlere bağlı olarak ortaya çıkacaktır. Örneğin, güneş, rüzgar ve diğer yenilenebilir enerji teknolojilerinin bakım ve destek hizmetleri vb.

Aslında yeşil sektörlerin ihtiyaç duyduğu yeşil beceriler mevcut birçok jenerik beceriden farklı değildir. Ampirik verilere göre, mevcut birçok meslek, yeşil becerileri zaten kendi içinde barındırmaktadır. Bu nedenle, mevcut birçok işin ve mesleğin belirli beceri setleri kazanarak gelişmesi ve yeni iş uygulamalarına uyum sağlaması beklenmektedir (EC, 2012). Bu bağlamda ABD Çalışma Bakanlığı'nın Mesleki Bilgi Ağı'nın (O*NET) mesleğe özgü bilgilerini kullanarak, Vona ve arkadaşları (2015) bir “*Yeşil Genel Beceri*” endeksi oluşturmuştur. Tablo 1’de gösterilen bu endekste, hem mevcut/gelişmiş hem de yeni gelişen işler sınıfında yer alan yeşil mesleklerin çoğunlukla ya yüksek vasıflı profesyoneller (yöneticiler ve mühendisler gibi) ya da düşük vasıflı imalat ve üretim meslekleri (inşaat işçileri veya bakım ve onarım çalışanları gibi) arasında yoğunlaştığı görülmektedir.

	Yeşillik derecesi=1	Yeşillik derecesi 0,5 ve 0,3 arası	Yeşillik derecesi <0,3
Gelişmiş Yeşil Meslekler	- Çevre mühendisleri - Çevre bilimi teknisyenleri - Tehlikeli madde söküçüler	- Havacılık ve uzay mühendisleri - Atmosfer ve Uzay Bilimcileri - Otomotiv uzman teknisyenleri - Çatı ustaları	- İnşaat işçileri - Bakım ve onarım işçileri, - Müfettişler - Pazarlama yöneticileri
Yeni ve Gelişen Yeşil Meslekler	- Rüzgar enerjisi mühendisleri - Yakıt hücresi teknisyenleri - Geri dönüşüm koordinatörleri	- Elektrik Mühendisliği - Teknoloji uzmanı, - Biyokimya mühendisleri - Tedarik zinciri yöneticileri - Hassas tarım teknisyenleri	- Geleneksel mühendislik meslekleri - Ulaşım planlamacıları - Uyumluluk yöneticileri

Tablo 1. Yeşillik Derecesine Göre Yeşil Meslek Örnekleri Kaynak: Vona vd. 2015.

Daha sonra, BM Endüstriyel Kalkınma Örgütü (UNIDO) Vona ve arkadaşlarının (2015) yeşil faaliyetlerini tamamlayan ve sürdürülebilir bir toplumda yaşamak, bu toplumu geliştirmek ve desteklemek için gereken bilgi, yetenek, değer ve tutumlardan oluşan bir “*Genel Yeşil Beceri*” endeksi hazırlamıştır (Arthur, 2022):

- **Mühendislik ve teknik beceriler:** Genellikle mühendisler ve teknisyenler tarafından yönetilen teknolojinin tasarımı, inşası ve değerlendirilmesiyle ilgili yeterlilikleri kapsayan zor becerilerdir. Bu beceriler eko binalar, yenilenebilir enerji tasarımı ve enerji tasarrufu sağlayan AR-GE projeleri için gereklidir.
- **Bilimsel beceriler:** Fizik ve biyoloji gibi geniş kapsamlı ve inovasyon faaliyetleri için gerekli olan bilgi birikiminden oluşan yetkinliklerdir. Bu beceriler çoğunlukla değer zincirlerinin her aşamasında ve su, kanalizasyon hizmetleri ve elektrik gibi kamusal hizmet veren kurumlar tarafından talep edilmektedir.
- **Operasyon yönetimi becerileri:** Yeşil faaliyetleri desteklemek için gereken organizasyon yapısındaki değişimle ilgili teknik bilgi birikimini ve yaşam döngüsü yönetimi, yalın üretim ve müşteriler de dahil olmak üzere dış aktörlerle firmanın entegre edilmesini içeren becerilerdir. Bu beceriler örneğin satış mühendisleri, iklim değişikliği analistleri, sürdürülebilirlik uzmanları ve ulaşım planlamacıları için önemlidir.
- **İzleme ve değerlendirme becerileri:** Mühendislik veya fen alanından temelde farklı olan iş faaliyetlerinin teknik kriterlere ve yasal standartlara uyulup uyulmadığını değerlendirmek için gereken becerilerdir. Bu beceriler çevresel uyumluluk müfettişleri, nükleer izleme teknisyenleri, acil durum yönetim direktörleri ve hukuk asistanları tarafından kullanılabilir.

Bu becerilere ek olarak, özellikle tasarım odaklı düşünme, yaratıcılık, uyum sağlama, esneklik ve hatta empati gibi bir dizi sosyal becerinin de sadece yeşil beceriler için değil, Endüstri 4.0 dahil olmak üzere gelecekte giderek daha fazla talep göreceği kabul edilmektedir (Arthur, 2022). Bahsi geçen yeşil ve sosyal becerilerin kazandırılmasında, uygun eğitimler alarak çalışanlarının beceri eksikliklerini gidermek için işverenler desteklenirken, çalışanlar da yeni düzenleyici gereklilikleri (lisanslar ve sertifikalar ve iş sağlığı ve güvenliği gereklilikleri) karşılamaya yönelik becerilerini geliştirme konusunda daha istekli ve duyarlı olması beklenmektedir. Ayrıca, yeşil becerilerini geliştiren çalışanlar, üretim süreçlerini dönüştürmek veya mevcut iş yoğunluğunu artırmak için çalışanlarına daha fazla eğitim fırsatı veren işletmelerde daha iyi kariyer pozisyonlarına ulaşabilecektir (Gaušas, vd., 2012). Bu bağlamda, ILO ve Avrupa Mesleki Eğitimin Geliştirilmesi Merkezi (CEDEFOP) (2011) gelişmekte olan ülkeler için yeşil ekonomiye başarılı bir geçişte gerekli becerileri kazandırmak için bazı politikalar önermiştir (Bowen, 2012):

- Kayıt dışı ekonomideki işverenlerin yeteneklerinin geliştirilmesi ve KOBİ'lerin en çok ihtiyaç duyulan bölgelerdeki yeşil piyasalara yönlendirilmesi,

- Gençlere ve yetişkinlere mikro-finans projeleriyle desteklenen yeşil işletmeler kurmaları için girişimcilik eğitimi ve iş koçluğu eğitimi verilmesi,
- Örgün ve yaygın eğitim kurumlarının, iş dünyası liderlerinin ve yöneticilerin karar verirken, çevre bilincine dikkat etmeleri,
- Yeşil işlerde eğitime katılma konusunda sosyal diyalogun güçlendirilmesi ve üçlü danışma mekanizmalarının kapasitelerinin geliştirilmesi,
- Temel becerileri sağlayan ve becerileri geliştiren örgün eğitim ve öğretim sistemlerinin ve kurumlarının yanı sıra, çıraklık eğitim sistemlerinin ve sivil toplum kuruluşlarının kapasitelerinin geliştirilmesi.

Yeşil dönüşüm sürecinde çok sayıda çalışan, mevcut işlerin yeşillendirilmesinden etkilenecektir. Örneğin, tarım ve inşaat gibi emek yoğun sektörlerin çevresel sürdürülebilirliğe doğru kayması nedeniyle üretim yöntemlerinde önemli değişiklikler olacaktır. Bu değişiklikler, daralan sektörlerden büyüyen yeşil sektörlerle geçişin bir sonucu olarak, beceri uyumsuzluğu sorunlarına yol açabilir. Ancak, bu uyumsuzluklar örgün eğitim, işyeri eğitimi ve mesleki eğitim gibi aktif istihdam politikaları ile aşılabılır (ILO ve OECD, 2012). Bu noktada işyeri eğitimi, beceri stratejisinin kilit bileşeni haline gelecektir. Buna ek olarak, bazı çalışanların yeşil işler sunan diğer sektörlerle geçmesi de gerekebilir. Bu nedenle, çalışanlar yeni yeşil istihdam alanlarında iş bulma şanslarını artırmak için beceri geliştirme ve yeniden eğitim gibi aktif istihdam programlarına ihtiyaç duyacaklardır. Beceri geliştirme ve mesleki değişim süreci, ülkelerin kalkınma aşamaları ve sanayi yapıları gibi faktörlere bağlı olarak değişiklik gösterecektir. Bununla birlikte, beceri stratejisi geliştirilirken şu önemli konular dikkate alınmalıdır (ILO, 2012a):

- **Beceri ve eğitim düzenlemeleri kaynak ve karbon yoğun sektörlerde gerekecektir:** Örneğin, Fransa'da otomobil endüstrisindeki meslekler (örneğin elektrikçiler ve kaynakçılar), rüzgar türbini endüstrisinde iş bulma olasılığını artırmak için becerilerini geliştirmek üzere finanse edilmiştir (Strietska-Ilina, vd., 2011).
- **Yeşil sektörlerle yönelik girişimlerin hedeflenmesi:** Hedeflenen adımların yeni gelişen yeşil sektörlerle doğru genişletilmesi, mesleki profilin çeşitlendirilmesi için yeni talepler yaratacaktır. Örneğin, Brezilya'da biyoyakıt endüstrisinde, Bangladeş, Almanya ve ABD'de yenilenebilir enerji ve çevre endüstrisinde ve Avustralya, Çin, Avrupa ve Güney Afrika'da inşaat sektöründe vasıflı teknisyenler, yöneticiler ve operatörler için beceri açıkları tespit edilmiştir. Rüzgar enerjisi sektöründe kalifiye işçi açığı olduğundan, rüzgar enerjisi sektöründeki işverenler ihtiyaç duyulan yeşil beceri

ihtiyacını karşılamak için diğer sektörlerden çalışanlara bazı eğitimler vererek istihdam etmişlerdir. İspanya’da bir otomobil üreticisi rüzgar enerjisi üreticisine dönüştürülmüş ve sektördeki 6.000’den fazla işçi yeniden eğitilmiştir.

- **Eğitim sistemlerinin yeni teknolojilerin gelişimine ve değişen iş-vasıf gereklerine duyarlı olmasını sağlamak:** Yeşil ekonomiye geçişten dolayı olarak etkilenen işletmelerde ve endüstrilerde beceri ve eğitim ihtiyaçları değişkenlik gösterebilir. Yeşil sektörlerdeki işletmelerin ürettiği mal ve hizmetlere olan talep artarsa, bu durum diğer işletmelerin üretim süreçlerinin de dönüşmesini tetikleyecektir. Böylece eğitim sistemleri değişecek ve gençlerin yeşil sektörlerde bir iş bulabilmesi için uygun eğitim, beceri ve yetkinliklerle donatılmasına katkı sağlanacaktır.

2.2. Yeşil Düzgün İşlerin Yaratılması

İlk olarak 1999 yılında ILO tarafından formüle edilen insana yakışır düzgün iş gündemi, 2005 BM Dünya Zirvesi’nde üye devletler tarafından da onaylanmıştır (ILO, 2023). Bu bağlamda düzgün iş kavramı ilk kez ILO Genel Müdürü Juan Somavia tarafından 1999 yılında 87. Uluslararası Çalışma Konferansında “hakların korunduğu, yeterli sosyal koruma ile birlikte yeterli bir gelir sağlayan üretken iş” olarak tanımlanmıştır. Günümüzde ILO’nun düzgün iş konsepti çalışanlara adil bir gelir, güvenli bir istihdam biçimi ve çalışma koşullarını güvence altına alan, herkes için fırsat eşitliği ve sosyal koruma sağlayan, kişisel gelişim fırsatları ve sosyal entegrasyonu teşvik eden ve çalışanların örgütlenme özgürlüğünün olduğu işleri tanımlanmaktadır (ILO, 2016; ILO, 2023).



Adil gelir



Güvenli çalışma koşulları



Sosyal koruma



Güvenli çalışma biçimi

DÜZGÜN İŞ



Sosyal diyalog



Çalışma hakları ve standartları

Şekil 2. ILO’nun Düzgün İş Konsepti (Şekil yazar tarafından oluşturulmuştur)

ILO’ya göre yeşil işlerin, Şekil 2’de gösterildiği gibi, güvenli çalışma ortamı ve istihdam biçimi, sosyal güvence ve yeterli ücret sunması ve sosyal

diyalogla işletilen uluslararası çalışan haklarına saygılı olması gerekmektedir (ILO, 2012a). Bu açıdan, yeşil işler ile düzgün işler çalışma hakları, istihdamda cinsiyet eşitliği, sosyal güvence, iş güvenliği, sağlık, göç, ücretler, çalışma sürelerinin yanı sıra, örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğünün de dahil olduğu sosyal diyalog gibi birbirine bağlı unsurlar ile karşılıklı olarak birbirini desteklemektedir (Evans-Klock vd., 2009).

Yeşil ekonomi genellikle sürdürülebilir bir kalkınma ve sağlıklı bir toplum için yeni bir model olarak yorumlandığı için bu ekonomik yaklaşım, sürdürülebilir kalkınmanın sosyal veya ekonomik sürdürülebilirlik gibi yönlerini de içermektedir (Ghisellini vd., 2016). Bu çerçevede 2015'te BM Genel Kurulu'nda üye 193 ülke, 2030 yılına kadar herkesin uyum ve refah içinde yaşamasını sağlarken, dünyayı korumak için UNEP tarafından önerilen 17 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefini kabul etmiştir. Bu hedeflerden 8'incisi direkt olarak "*istikrarlı, kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi, tam ve üretken istihdamı ve herkes için insana yakışır düzgün işleri desteklemek*" olarak belirlenmiştir. Aynı yıl ILO da insana yakışır düzgün iş ve kapsayıcı büyüme için işin istikrarı ve güvenliği, güvenli çalışma ortamları ve sosyal güvenliği içeren on kriter tanımlamıştır (ILO, 2023). Ayrıca düzgün iş perspektifi, AB'nin "*Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi*" başlıklı belgesinde formüle edilen sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmanın bir parçası olarak kabul edilmiştir (Sulich ve Sołoducho-Pelc, 2022; ILO, 2023). Diğer taraftan birçok Güneydoğu Asya Uluslar Birliği (ASEAN) ülkeleri bile, temiz ve yenilenebilir enerjiye erişim sağlayan, enerji verimliliğini artıran, rekabet gücünü ve yeşil teknoloji pazarlarını geliştiren ve düzgün işler yaratılmasını destekleyen düşük karbonlu yeşil büyüme paradigmasını benimsemiştir (Toan vd. 2016).

Son yıllarda yeşil ekonominin, dünyanın doğal sermayesini geliştiren ve buna katkıda bulunan veya çevresel kısıtlılığı ve çevresel riskleri azaltan yenilenebilir enerji, düşük karbonlu ulaşım, enerji verimli binalar, temiz teknolojiler, geri dönüşüm, iyileştirilmiş atık yönetimi ve tatlı su temini, sürdürülebilir tarım, ormancılık ve balıkçılık sektörlerine yapılan yatırımlarla önemli ölçüde büyüdüğü görülmektedir (Tulebayeva vd., 2020). Yeşil ekonominin gelişimiyle birlikte, bu sektörlerde çalışan sayısında da hızlı bir artış görülmüş ve hatta bu sektörlerin yarattığı işler "*yeşil işler*" olarak anılmaya başlanmıştır. Bu anlamda, ILO'ya (2016, 2023) göre yeşil işler, ister imalat ve inşaat gibi geleneksel sektörlerde, ister yenilenebilir enerji, enerji verimliliği, geri dönüşüm ve atık yönetimi gibi yeni ortaya çıkan yeşil ekonomi sektörlerinde olsun, çevrenin korunmasına veya restore edilmesine katkıda bulunan düzgün işlerdir. Öte yandan UNEP de ILO'nun bu yeşil iş yaklaşımı çerçevesinde ülkelerin düzgün işler yaratmaya yönelik sürdürülebilir tüketimi ve üretimi geliştiren yeşil yaklaşımları da desteklemektedir (UNEP, 2020).

2.3. Yeşil Ekonomiye Geçiş Maliyetlerinin Adil Paylaşılması

Yeşil ekonomiye adil geçiş, çevreci gruplar ve emek hareketi arasında farklı bakış açıları ile tartışılmaktadır. Bu açıdan çevreci gruplar sürdürülebilir ekolojik sonuçlara duyulan ihtiyacı vurgularken, sendikalar fosil yakıt endüstrisine bağımlı çalışanlar için kaybettikleri işlere eşdeğer, düzgün ve iyi ücretli işler bulunmasını veya yaratılmasını savunmaktadır (Wang ve Lo, 2021). Bunun yanı sıra, yeşil ekonomiye geçişin sosyal diyalog ile işletilmesi, dezavantajlı işletmeler, bölgeler ve sosyal grupları kapsayan adil politikalar ve eğitim programlarının oluşturulması ve güçlü sosyal koruma politikaları ile geçiş maliyetlerinin adil paylaşımı da gereklidir.

Sosyal koruma tedbirleri, hane halklarına ve daha geniş anlamda ekonomiye yönelik ekonomik şokların üstesinden gelebilmek için değerli politika araçlarından biridir. Pasif işgücü piyasası araçları olan işsizlik yardımları ve emeklilik gibi sosyal güvenlik paketleri; sağlık, eğitim, barınma, su ve sanitasyon gibi temel hizmetlere erişimi sağlayan temel gelirler veya transfer türleri sosyal koruma bileşenleri arasında sayılabilir. Bu açıdan sosyal koruma politikaları aynı zamanda yeşil ekonomiye geçişi kolaylaştırabilir ve hatta yeniden eğitim yoluyla gerekli becerilerin kazandırılması halinde iş arayanlara yeni iş fırsatları da yaratabilir. Ayrıca sosyal koruma önlemleri, özellikle yüksek fiyatlar nedeniyle enerji yoksulluğuna karşı, iklim değişikliğinden etkilenen gelişmekte olan ülkelerdeki yoksul insanlara yardım eden önlem paketlerinin önemli bir parçası haline gelebilir (ILO ve OECD, 2012). Özetle gelir desteği ve sosyal koruma, özellikle karbon yoğunluğu yüksek sektörlerde çalışanlara uyum sürecinin dezavantajlarına karşı yardımcı olabilir. Ayrıca, gelir destekleri eğitim gibi diğer tedbirlerle birlikte uygulanırsa, istihdam edilebilirlik artırılabilir ve iş arayanların işgücü piyasasıyla bağlantıları korunarak beceri erozyonları önlenir (ILO, 2012a).

Üretimlerini daha yeşil üretim yöntemlerine kaydıran bazı ekonomilerde kömür madenciliği gibi fosil yakıt sektörlerinde iş kayıplarının yaşanması beklenmektedir. Bu anlamda hedef sektörlerdeki çalışanların daha sürdürülebilir ekonomik kalkınmaya adil geçiş yapmalarını sağlamak için yeniden eğitim ve diğer istihdam hizmetleri ile desteklenmesi gerekecektir. Ayrıca aktif istihdam politikaları istihdam açığının azaltılmasına ve bir işten diğerine geçiş için köprü kurulmasına katkıda bulunabilir (Evans-Klock, vd., 2009). Her ne kadar işletmeler çalışanların becerilerinin yenilenmesini üstlenebilse dahi, kamu istihdam hizmetleri, çalışanların beceri düzeylerinin artırılmasında, işgücünün uygun işlerle başarılı bir şekilde eşleştirilebileceği bölgelere mobilizasyonunda ve iş arayanlar için işgücü piyasası bilgilerinin ücretsiz sağlanmasında kilit bir role sahiptir. Böylece iş arayanların yeni açık iş fırsatlarıyla ilgili bilgi aksaklıkları önlenmiş olacaktır. Diğer taraftan dezavantajlı grupların işgücü

piyasasına entegrasyonunun sağlanması ve özel eğitim ve çaba gerektiren danışmanlık, iş tavsiyeleri, yeniden beceri kazandırma girişimleri gibi kamu istihdam hizmetleri için pro-aktif bir yaklaşım izlenmelidir. Yatırımların istihdam açısından geri dönüşümü ve yeşil politikaların ihtiyaç duyduğu işgücü talebinin karşılanması için aktif istihdam politikalarının tasarlanması ve hedeflenmesi, politikaların gerçek bir iş deneyimine dönüşmesi ve/veya işe alım açısından kritik önem taşımaktadır (EC, 2012).

Mevcut aktif ve pasif istihdam politikalarının uygunluğu, daha kaliteli ve daha fazla iş fırsatının yanı sıra, sosyal içermenin gerçekleştirilmesinde oldukça önemli olabilir. Aktif istihdam politikaları, iş arama yardımı ve mesleki eğitim başta olmak üzere, işgücü ile işgücü piyasası arasındaki ilişkiyi koruyarak ve işlerin sürdürülebilirliğini sağlayarak, işgücü talebini desteklemek veya yeni işlerin yaratılmasına yardımcı olmak gibi farklı amaçlar doğrultusunda uygulanan geniş bir politika yelpazesini içermektedir. İş arama yardımı gibi bazı pasif istihdam politikaları için önemli bir reforma gerek olmasa da, yeşil ekonomiye geçişte bu yardımlar kilit bir rol oynayarak iş arayanlara önemli ölçüde katkı sağlayabilir. Bu anlamda iş arama yardımı, işsizlik ve beceri eksikliği ile mücadelede etkili ve düşük maliyetli bir programdır. Bütün bu aktif ve pasif istihdam hizmetleri ile birlikte, işgücü piyasası kurumlarının imkan ve kapasiteleri artırılırsa, yeşil ekonomideki iş fırsatları ve beceri gereksinimleri konusundaki toplumsal bilinç de artabilir (ILC, 2013). Ancak aktif işgücü piyasası politikaları gibi işgücü piyasası programları aracılığıyla çalışanları yeşil ekonomiye entegre eden kurumlar, çalışma süresinin uzunluğu veya sağlayabilecekleri ücretlerle ilgili kısıtlamalarla karşılaşabilirler. Örneğin bazı programlar kapsamında işyerleri sadece kısa süreli işe yerleştirmeler ve dolayısıyla işsizlik durumlarına sadece geçici çözümler sunabilmektedir. Bu durum, özellikle çoklu ve karmaşık dezavantajlarla karşı karşıya olan ve kısa bir süre içinde yeşil ekonomide tam zamanlı çalışmaya hazırlanmak için ihtiyaç duydukları beceri ve güveni geliştiremeyecek kişiler için yetersiz kalabilir (CEF, 2020).

Eğitim, sosyal güvenliğin yanı sıra, aktif ve pasif istihdam politikaları ve programları, tüm ekonominin ihtiyaç duyduğu yapısal değişiklikleri teşvik etmekle birlikte, sosyal maliyetleri azaltarak ve adil bir maliyet paylaşımı sağlayarak yeşil ekonomiye geçişte çalışanlara ve işverenlere yardımcı olmak için önemli bir rol oynayabilir. Bu politika ve programların işlevleri şunlardır (ILC, 2013; ILO ve OECD, 2012):

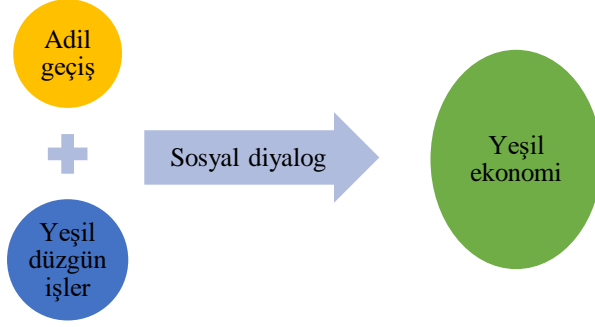
- Yeşil sektörlerdeki işletmelere bazı işçileri elde tutmaları ve/veya yeniden eğitmeleri için destek sağlamak,
- Çalışanların yeni iş fırsatlarıyla eşleştirilmesini kolaylaştırmak için kurumsal danışmanlık ve destek hizmetleri vermek,
- Anketler ve diğer araçlar yoluyla beceri ihtiyaçlarının belirlenmesi,

- İşçiler ve aileleri için işsizlik yardımı gibi gelir destek önlemleri. Bilgi aksaklıklarını en aza indirmek için kamu tarafından sunulan aktif ve pasif istihdam programları hakkında çalışanların bilgilendirilmesi.

İş arama yardımı, iş danışmanlığı, eğitim ve işgücü piyasası bilgisinin geliştirilmesi gibi mevcut aktif istihdam programları çoğunlukla yeterli olabilir. Bu programlar çalışanların işgücü piyasasına uyum kabiliyetini güçlendirebilir, ancak yeşil ekonomi açısından hepsi aynı anda olmayacaktır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde aktif istihdam politikalarının niteliği sınırlıdır ve bu nedenle güçlü işgücü piyasası kurumlarının geliştirilmesine ihtiyaç vardır. Ancak, mevcut programların yeterli olmaması durumunda, bu programlarda bazı reformların yapılması gerekebilir. Örneğin, Doğu Flandre’da bir “sürdürülebilir bina” yetkinlik merkezi geliştiren Belçika, kamu istihdam hizmetleri ve pratik beceri eğitiminin yanı sıra, inşaat sektöründeki talebi karşılamak için yeşil bina becerilerine sahip çalışanları ve mühendisleri eşleştirmektedir (ILC, 2013). Diğer taraftan yerel yönetimler, sosyal girişimlerle birlikte çalışarak dezavantajlı grupların yeşil iş fırsatlarından yararlanmaları için onlara beceri geliştirme eğitimleri düzenleyebilir. Böylece arz ve talep yönlü işgücü politikaları hem sosyal içerme, hem de yeşil ekonomi için işgücü arzı yararına birleştirilebilir. Bu tip yaklaşımlar, sosyal girişimlerle yönlendirme ortaklıkları yoluyla olabileceği gibi, bazı durumlarda yerel yönetimler gelen kişileri yeşil düzgün işlerle eşleştirmek için kendi organlarını da kurabilirler. Örneğin, Hollanda’da Limburg’daki WSP Parkstad, sosyal hizmetler aracılığıyla gelen kişileri bir tekstil ayıklama merkezinde çalışmak üzere eşleştirmektedir (CEF, 2020).

2.4. Yeşil Ekonomiye Adil Geçişte Sendikaların Aktif Rol Üstlenmesi

ILO’nun yeşil iş konseptine göre yeşil işler, uluslararası çalışma haklarına saygı göstermeli ve düzgün iş koşulları sunmalıdır. Ayrıca, yeşil ekonomiye geçiş sürecinde, politikalar ve kurumlar tüm insanlar için adil geçişi garanti etmeli ve sosyal diyalogla işletilen geniş bir mutabakat sağlamalı, iş kanunları ve toplu pazarlık sisteminin gereklilikleri sürekli olarak yerine getirilmelidir (ILO, 2012a). Bu açıdan yeşil ekonomiye geçiş ve çevre koruma politikaları birçok sendika için yeni ilgi alanlarıdır. Bununla birlikte, Şekil 3’te gösterildiği gibi, yeşil ekonomiyi desteklerken, çevreci sendikaların sosyal diyalog yoluyla yeşil ekonomiye adil bir geçişin sağlanması ve insana yakışır yeşil düzgün işlerin yaratılması gibi iki sosyal sorumluluğu bulunmaktadır (Görmüş, 2017).



Şekil 3. Yeşil Ekonomiye Geçişte Sendikaların Sosyal Sorumlulukları
(Şekil yazar tarafından oluşturulmuştur.)

Aslında iklim değişikliği sendikalar için yeni bir ilgi alanı değildir. Bu anlamda sanayileşmenin ilk yıllarında, sendikacılar sanayileşmeden kaynaklanan hava ve akarsu kirliliğiyle de mücadele etmişlerdir (Räthzel vd., 2010). Son zamanlarda iklim değişikliği ve çevre koruma politikaları birçok sendikanın yeniden gündemine girmiştir. Hatta bazı sendikalar iklim değişikliği ve çevrenin korunması için çevre ağları, konferanslar ve rehberlik gibi bazı etkinlikler düzenlemektedir (Hampton, 2018). Bunun yanı sıra, yukarıda açıklandığı gibi, yeşil ekonomiye adil geçişin sağlanması ve yeşil düzgün işlerin teşvik edilmesi bağlamında ITUC gibi uluslararası sendikal örgütler, ILO ve UNEP ile yakın işbirliği içinde çalışmaktadır (UNEP 2011). Böylece uluslararası sendikal örgütler emek çevreciliğinin temel unsuru olan yeşil ekonomiye adil geçişi güvence altına almaya ve çevre dostu yeşil düzgün işlerin yaratılmasına katkıda bulunmaya çalışmaktadır (Stavis ve Felli, 2015).

Özellikle ekonomilerde ve işyerlerindeki yeşil dönüşüm, farkındalık artışı, düzenleme ve denetimden oluşan bir kombinasyon, kurumsal sosyal sorumlulukla desteklenen toplu pazarlıklar ve iş sözleşmelerindeki haklara ilişkin maddeler aracılığıyla çalışma standartlarının geniş bir alanda uygulanmasının temel itici gücü olabilir (ILO, 2008). Bu anlamda sendikalar eşitsizlikleri gidermek ve insana yakışır düzgün işler yaratmak için yeşil sektördeki işçileri de örgütlemelidir. Ayrıca yeşil sektörlerdeki işletmelerin sendikalaşma sürecine saygı duyması ve sendikaları sosyal ortak olarak görmesi halinde, sendikalar yeşil düzgün işlerin yaratılmasına katkı sağlayabilir. Çünkü sendikal temsil, toplu pazarlık ve grev haklarından yararlanmak insana yakışır düzgün işler için temel koşullar olarak bilinmektedir (ITUC, 2009).

Yeşil sektörlerdeki çalışanlar düşük sendikal yoğunluk veya sendikalaşamama, düşük toplu pazarlık kapsamı, zayıf örgütlenme ve sosyal diyalog nedeniyle daha düşük temsil ve istihdam koruması ile karşı karşıya kalırsa, bu durum yeşil sektörlerdeki çalışanların diğer sektörlerle göre daha

kötü çalışma koşullarına maruz kalmalarına yol açabilir. Daha kaliteli işler ve işyerinde sosyal diyalog açısından sendikal temsil ve toplu pazarlık kapsamı son derece önemli olmasına rağmen, Zwysen'in (2024) ampirik çalışması yeşil sektörlerde sendikal yoğunluk ve toplu pazarlık kapsamının daha düşük olmasına bağlı olarak çalışma koşullarının çevre kirliliğine yol açan sektörlerdeki işlerin gerisinde kaldığını göstermektedir. Bu açıdan, yeşil sektörlerde sendikalaşmanın düşük kalması ya da engellenmesi, insana yakışır düzgün iş konsepti açısından yeşil işleri belirsiz hale getiren başlıca engellerden biridir (Gaušas vd. 2012). Ancak, yenilenebilir enerji ve türbin imalatından, yenilenebilir enerji cihazlarının montajı ve bakımına kadar, toplu pazarlık kapsamındaki yeşil sektörlerdeki birçok iş, daha iyi çalışma koşullarını beraberinde getirebilir. Bu sayede yeşil ekonomi sektörlerinde yeşil düzgün işler yaratılmış olacaktır. Ancak, atık ve geri dönüşüm gibi yeşil sektörlerde büyüyen diğer işler, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından bazı riskler taşımaktadır (TUC, 2008). Bu açıdan sendikalar yeşil ekonomiye geçiş sürecinin göz ardı edilemeyecek taraflarından biridir. Çünkü sendikalar iyi ücretli kaliteli işler yaratmak, yoksullukla mücadele etmek ve yeşil ekonomiye adil bir geçiş sağlamak için diğer aktörlerden daha fazla sorumluluğa sahiptir. Ancak bu hedefler, sendikaların diğer sosyal aktörlerle birlikte yerine getirmesi gereken bir yükümlülüktür (UNEP ve Sustainlabour, 2008).

2.5. Yeşil Girişimciliğin ve KOBİ'lerin Desteklenmesi

Yeşil ekonomiye geçiş sürecinde yeşil işgücü arzına yönelik politikalarla birlikte, yeterli yeşil işgücü talebinin oluşturulması ve yeşil girişimciliğin desteklenmesi de oldukça önemlidir. Bu noktada yeşil girişimcilik temel olarak sürdürülebilir üretim ve tüketime ilişkin işletmeler düzeyinde uygulanması ve teşvik edilmesi olarak düşünülebilir. Bu anlamda yeşil girişimcilik, işletmelerin daha fazla enerji ve kaynak verimliliği sağlayan, daha az atık üreten, daha az karbon salan ve işletmelerin çevre üzerindeki etkilerini en aza indirmek için çevre kirliliğine yönelik önlemler alan üretim süreçlerine geçmelerini ifade etmektedir. Ayrıca yeşil ekonomiye geçiş sürecinde ve yeşil girişimciliğin desteklenmesinde KOBİ'ler önemli bir role sahiptir (ILC, 2013; ILO ve OECD, 2012).

Yapılan araştırmalar KOBİ'lerin istihdama olan katkılarının büyük ölçekli işletmelere göre, daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ortalama bir ülkede toplam sürekli ve tam zamanlı istihdamın yaklaşık 3/2'si 5 ile 250 arasında işçi çalıştıran KOBİ'ler tarafından gerçekleştirilmektedir (Ayyagari vd., 2011). Ayrıca, Avrupa Komisyonu Eurobarometer (2012) araştırması sonuçları, KOBİ'lerin büyük işletmelere göre, daha fazla yeşil iş yarattığını ortaya koymaktadır. Buna göre, 2012 yılında KOBİ'lerdeki tüm işlerin yaklaşık %13'ü yeşil işlerden oluşurken, bu oran büyük işletmelerde yalnızca %3'tür. Ancak, yeşil sektörlerde düzgün işler yaratılması, politik

hedef ve düzenlemelerdeki sürekli değişim, KOBİ'lerin ekonomik dalgalanmalara karşı dayanıksız ve istikrarsız olması ve sendikalaşma sorunları nedeniyle hala belirsizdir. Buna rağmen, bazı KOBİ'lerdeki yenilik hevesi yüksek vasıf gerektiren işlerin kalitesi üzerinde olumlu bir etki oluşturabilir (Gaušas vd., 2012). Yine de KOBİ'lerin yeşil ekonomiye adil geçişlerinin desteklenmesi ve iş fırsatlarından pasif bir şekilde yararlandırılmasının yanı sıra, istihdam dengesinin olumlu ve kapsayıcı olmasının güvence altına alınması, bu süreçte son derece kritik olacaktır. Bu açıdan, KOBİ'lerin bilgiye, yeşil piyasalara, beceri geliştirme programlarına, yeni teknolojilere ve yeşil finansmana nasıl erişebilecekleri konusunda farkındalık düzeylerinin artırılması gerekmektedir. Diğer taraftan KOBİ'lerin ürettiği yeşil mal ve hizmetlerinin pazarlanmasını teşvik etmek amacıyla kamu alımlarında tedarikçi olabilmeleri desteklenmeli ve çevresel düzenlemeler ile AR-GE çalışmaları yapılırken, KOBİ'lerin ihtiyaçları ve kısıtlılıkları göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca, tedarik zinciri boyunca kooperatifler, işletme birlikleri ve KOBİ'lerin gelişimini ve sürdürülebilirliğini desteklemek oldukça önemli olacaktır (ILC, 2013; ILO ve OECD, 2012).

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada, yeşil ekonomiye adil geçişin sağlanması için gerekli istihdam politikaları çeşitli ülke olgularıyla birlikte, kavramsal-teorik olarak değerlendirilmeye çalışılmıştır. Yapılan literatür incelemeleri sonucunda, yeşil ekonomiye adil geçiş için iş-vasıf gereklerinin örgün ya da işyerinde eğitim veya yeniden eğitimle karşılanması, yeşil düzgün işlerin yaratılması için gerekli önlemlerin alınması, sosyal koruma ve beceri kazandırma programları ile maliyetlerin adil paylaşılması, geçişin sosyal diyalogla işletilmesi ve bu süreçte sendikaların aktif rol almasının yanı sıra, yeşil girişimciliğin ve KOBİ'lerin teşvik edilmesi istihdam politikaları olarak önerilmiştir.

Üretim süreçlerinin yanı sıra, mal ve hizmetlerin yeniden yapılandırıldığı ve istihdamın şu anda sabit olduğu ancak gelecekte daralması muhtemel olan sektörlerde ihtiyaç duyulan yeşil becerilerin eğitim ve yeniden eğitim programları ile karşılanması yeşil ekonomiye adil geçişin önemli bir bileşenidir. Bu açıdan yeşil yeniden yapılanma sürecinde, özellikle istihdamın kaydığı sektörlerde sadece eğitim ve yeniden eğitim değil, aynı zamanda kariyer gelişimiyle ilgili konulardan oluşan beceri geliştirme de eğitim sürecine eklenmelidir. Beceri geliştirme bağlamında yeşil ekonomiden öncelikli olarak inşaat ve fosil yakıt sektörlerinin etkilenmesi beklenmektedir. Bunun yanı sıra, otomotiv, kimya, dağıtım ve ticaret, mobilya ve non-metal malzemeler sektörlerinin ikincil olarak etkilenmesi muhtemeldir (Strietska-Ilina, vd., 2011). Ayrıca iş kalitesinin

önemli bir boyutunu oluşturan beceri geliştirmenin, istihdam edilebilirliği de artırdığı için yeşil ekonomi üzerinde olumlu bir etkisi bulunmaktadır. Beceri gelişimi çalışanlar açısından doğrudan veya dolaylı olarak daha yüksek ücret ve iş tatmini, daha iyi çalışma koşulları ve kariyer ilerleme fırsatı anlamına gelmektedir. Bu da çalışanların yeşil becerileri ne kadar geliştirilirse, o kadar düzgün işlerde çalışabilecekleri anlamına gelmektedir (EC, 2012).

Yeşil ekonomiye geçişin, işletmelerin ve ekonomik sektörlerin olumsuz dış etkilerini sürdürülebilir düzeyde azaltması ve çevresel olarak sürdürülebilir ekonomik ve sosyal kalkınmayı teşvik etmesi muhtemeldir. Bu süreçte yeni yeşil işlere olan talebin artmasına bağlı olarak istihdam hacmi artışının iş kayıplarından daha fazla olması ve yeni yeşil sektörlerin de insana yakışır düzgün işler yaratması beklenmektedir (ILO, 2012b; ILO ve OECD, 2012). Yeşil ekonomiye adil geçişin sağlanmasında düzgün işler oldukça önemli olmasına rağmen, özellikle gelişmekte olan ülkelerde tarım, atıkların toplanması ve geri dönüşüm gibi sektörlerde düzgün iş koşullarının yakalanmasında önemli sorunlar yaşandığı rapor edilmektedir. Örneğin Chatham House'un, Enerji, Çevre ve Kaynaklar Programı raporunda gelişmekte olan birçok ülkede, yeşil ve döngüsel ekonomiye geçiş sürecinde kayıt dışı atık toplayıcılar ve geri dönüşüm işlerinde çalışanlar kentsel atıkların toplanması, ayrıştırılması ve geri dönüştürülmesinde önemli bir rol oynamalarına rağmen, bu çalışanların çoğunun tehlikeli çalışma koşulları altında sosyal güvenceden yoksun düşük ücretli işlerde çalıştığı belirtilmektedir (Schröder, 2020). Diğer taraftan İnsan Hakları İzleme Örgütü (2022) raporunda, Türkiye'de tehlikeli işlerde çocuk işçi çalıştırılması yasak olmasına rağmen, plastik geri dönüşüm tesislerinde eğitimden yoksun bırakılmış göçmen ya da mülteci çocuklar çalıştırıldığı bildirilmektedir. Bununla birlikte Upadhyay ve Pahuja, (2010) Hindistan'da biyo-yakıt ve biyo-kütle üretimi sektörlerinde birçok iş yaratmasına rağmen, vasıfsız işgücünün istihdam edildiği bu işlerin zorlu çalışma koşulları ve sadece geçimlik ücret sunduğunu ifade etmektedir. Bu ve benzeri örnekler, özellikle gelişmekte olan ülkelere ILO'nun altını çizdiği düzgün iş konsepti çerçevesinde yeşil ekonomiye adil geçişin sağlanmasıyla ilgili endişeleri artırmaktadır.

İşgücü piyasasının adil bir geçiş ile yeşil ekonomiye yeniden entegre edilebilmesi ve düşüşe geçen sektörlerde işten çıkarılan tüm işçilerin yaşam standartlarını korumak için aktif ve pasif istihdam programları oldukça önemlidir. Aslında bu, işgücü piyasalarındaki yapısal düzenlemeleri sosyal koruma ile uzlaştırmanın ve çalışanları yeniden istihdam edilebilir hale getirmenin önündeki en büyük engellerden biridir (ILO ve OECD, 2012). Aynı zamanda yerel kalkınma, kayıt dışı ekonomi, mikro ve küçük işletmelerin yanı sıra, yaşlılar, gençler, kadınlar, engelliler, işsizler, düşük vasıflılar ve yoksullar gibi dezavantajlı grupları dikkate alan politikalar ve eğitim programlarının adil bir şekilde yapılması ve uygulanması da bir diğer

zorluktur (UNEP, ILO, IOE ve ITUC, 2008). Diğer taraftan yeşil ekonomiye adil geçişin sağlanması, işçi ve işveren temsilcileri ile hükümet arasında sosyal diyalog ile işletilmesi ve aynı zamanda devletlerin yeşil iş fırsatlarına, işgücünü geleceğe hazırlayacak beceri eğitimlerine ve güçlü sosyal koruma politikalarına yatırım yapmasını gerektirmektedir (Lee, 2022). Bu açıdan sendikalar için yeşil ekonomiye geçişin ilk adımı adil geçiş ve insana yakışır düzgün işler talep etmek olmalıdır. Esasen, sendikaların bu talepleri işçileri yoksulluktan, kötü çalışma koşullarından ve iş güvencesizliğinden korumak için formüle edilmiştir (Räthzel vd. 2010). Bu bağlamda sendikalar, yeşil düzgün işlerin yaratılması ve karbon emisyonlarının ve çevre kirliliğinin azaltılması arasındaki ilişkiyi kuran bir katalizör görevi görmektedir. Aslında sendikasız sektörlerde toplu pazarlığın olmaması nedeniyle yeterli ücret ve düzgün iş koşullarına ulaşmanın düşük bir olasılık olduğu herkes tarafından bilinmektedir. Bu açıdan yeşil ekonomiye adil geçiş ve yeşil düzgün işlerin yaratılması ile çalışma haklarının korunması ancak sendikal temsil yoluyla sağlanabilir (Kojola, 2009).

Önemli bir kaynak tüketicisi ve yeni iş yaratma potansiyeli yüksek olan KOBİ'lerin rolleri, yeşil girişimciliğin teşvik edilmesinin yanı sıra istihdam ve gelir dağılımı açısından yeşil ekonomiye adil geçişin sağlanmasında oldukça belirleyici olacaktır. Her ne kadar büyük ölçekli işletmeler çok daha iyi içsel işgücü piyasalarının yanı sıra, teknik bilgi, finansal kaynak ve teknolojiye erişebilseler de KOBİ'lerin bu kaynaklara erişimi temelde büyük ölçekli işletmeler kadar kolay değildir. Dolayısıyla yeşil girişimciliğin teşvik edilmesinde, KOBİ'lerin sayısının artırılması ve beceri geliştirme programlarına, teknik bilgiye, teknolojiye, finansman kaynaklarına ve yeşil piyasalara erişimin kolaylaştırılması kritik bir önem taşımaktadır. Ayrıca, KOBİ'ler çevresel sürdürülebilirlik açısından çok sayıda zorlukla karşı karşıyadır. Çünkü KOBİ'ler, politika yapımcılar ve tüketiciler tarafından dayatılan yeni çevresel standartları benimsemekte ve teknoloji ve üretim sürecini ilerleterek enerji ve hammadde fiyatlarındaki artışı telafi etmekte daha fazla zorlanmaktadır (ILC, 2013; ILO, 2012a). Öte yandan KOBİ'ler kamu istihdam hizmetleri tarafından sunulan eğitim programları konusunda bilinçli değildir. Bu yüzden yeşil ekonomiye geçişte, başta KOBİ'ler olmak üzere işletmelerin, çalışanlarının becerilerini arttırmak için dış desteklerden yararlanıp yararlanamayacaklarına dikkat etmeleri gerekmektedir. Bu anlamda, özel ders, mentorluk, çıraklık gibi kurum içi gayri resmi eğitimler KOBİ'lerin eğitim programlarına erişimdeki dezavantajlarını telafi etmek için faydalı olabilir (EC, 2012).

Sonuç olarak, bu çalışmada belirtilen istihdam politikaları Türkiye'de yeşil ekonomiye adil geçişin sağlanması için tamamen öneri niteliğinde olup, bu politika önerilerini çeşitlendirmek mümkündür. Bu bağlamda Türkiye'de yeşil ekonomiye geçişin doğru bir şekilde yönetilmesi halinde yoksulluk, işsizlik, sosyal adaletsizlik, toplu pazarlık kapsamı, ücretler ve

çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi kronik sorunlara çözüm üretilebilir. Ancak bu sürecin başarısı ekonomik aktörler ve kamu otoritelerinin sosyal diyalog kanallarını aktif şekilde kullanmalarına bağlı olacaktır. Bu açıdan, bu çalışmanın Türkiye’de yeşil ekonomiye adil geçişle ilgili literatüre zenginlik katacağını, işgücü piyasası politikalarına ve gelecek araştırmalara ilham vereceğini umuyoruz.

Kaynakça

- Arthur, Charles (2022), *What Are Green Skills? United Nations Industrial Development Organization (UNIDO)*
<https://www.unido.org/stories/what-are-green-skills>.
- Ayyagari, Meghana, Demircuc-Kunt Asli and Maksimovic, Vojislav (2011), “Small vs. Young Firms Across the World – Contribution to Employment, Job Creation, And Growth”, *World Bank Policy Research Paper No. 5631* Washington, DC, World Bank.
- Borel-Saladin, Jacqueline Madeleine and Turok, Ivan Nicholas (2013), “The Green Economy: Incremental Change or Transformation?”, *Environ. Policy Gov.* 23, p. 209–220. <https://doi.org/10.1002/eet.1614>.
- Bowen, Alex (2012), ‘Green’ Growth, ‘Green’ Jobs and Labour Markets. Centre for Climate Change Economics and Policy Working Paper No. 88, Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment, Working Paper No. 76.
- Brand, Ulrich (2012), “Green Economy – The Next Oxymoron?” *GAIA - Ecol. Perspect. Sci. Soc.* 21, p. 28–32. <https://doi.org/10.14512/gaia.21.1.9>.
- Circular Economy Foundation (CEF) (2020), *The Social Economy: A Means for Inclusive and Decent Work in the Circular Economy*. <https://www.circular-economy.com/resources/the-social-economy-a-means-for-inclusive-decent-work-in-the-circular-economy>.
- Elliott, Lorraine and Setyowati, Abidah B. (2020), “Toward a socially just transition to low carbon development: The case of Indonesia”, *Asian Affairs*, 51:4, p. 875-894, <https://doi.org/10.1080/03068374.2020.1835000>.
- European Union Employment Committee (EMCO) (2010), *Towards a Greener Labour Market—the Employment Dimension of Tackling Environmental Challenges*, EMCO Reports, ISSUE 4.
- Evans-Klock, Christine, Poschen, Peter, Sanchez, Ana Belén and Hofmann, Christine (2009), *ILO Green Jobs Initiative and Implications for Skills Development, Future Skill Needs for the Green Economy*, Research Paper, Luxembourg: Publications Office of the European Union, s. 7-17.

- European Commission (EC) (2012), Exploiting the Employment Potential of Green Growth, Strasbourg: Commission Staff Working Document, SWD, 92 Final, s. 1-16.
- European Commission (EC) (2019), The European Green Deal, COM19, 640 final.
- European Commission (EC) (2020), The Just Transition Mechanism: Making Sure No-one is Left Behind, The European Green Deal. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/fs_20_39.
- Ferguson, Peter (2015), "The Green Economy Agenda: Business As Usual or Transformational Discourse?", *Environmental Politics*, (24), s. 17–37.
- Gaušas, Simonas, with assistance from Caturianas, Dovydas, Jonušauskaitė, Gintarė, Mackonytė, Greta and et al. (2012), Greening of Industries in the EU: Anticipating and Managing the Effects on Quantity and Quality of Jobs, Dublin, Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Ghisellini, P., Cialani, C., and Ulgiati, S. (2016), "A Review on Circular Economy: The Expected Transition to a Balanced Interplay of Environmental and Economic Systems", *Journal of Cleaner Production*, 114, s. 11–32.
- Görmüş, Ayhan (2017), "Non-unionized Workers in British Green Sectors: Evidence from the Labor Force Survey", *Eurasian Journal of Economics and Finance*, 5(1), 2017, s. 1-15.
- Hampton, Paul (2018), "Trade Unions and Climate Politics: Prisoners of Neoliberalism or Swords of Climate Justice?", *Globalizations*, 15 (4), s. 470-486.
- Human Rights Watch (2022), "Sanki Bizi Zehirliyorlar" Türkiye’de Plastik Geri Dönüşümün Sağlık Üzerine Etkileri. ABD.
- ILO (2008), Employment and Labour Market Implications of Climate Change, Committee on Employment and Social Policy for Debate and Guidance, Geneva, GB.303/ESP/4 303rd Session, s. 1-18.
- ILO (2012a), Working Towards Sustainable Development: Opportunities for Decent Work and Social Inclusion in a Green Economy, Geneva.
- ILO (2012b), Green Jobs Becoming a Reality Progress and Outlook 2012. Geneva.
- ILO (2013), Sustainable Development, Decent Work and Green Jobs, International Labour Conference, Fifth Item on the Agenda, 102nd Session, Geneva: Report V.
- International Labour Conference (ILC) (2013), Sustainable Development, Decent Work and Green Jobs, Fifth Item on the Agenda, 102nd Session, Report V, Geneva.

- ILO and CEDEFOP (2011), *Skills for Green Jobs: A Global View*, ILO, Geneva.
- ILO and OECD (2012), *Sustainable Development, Green Growth and Quality Employment*, Guadalajara: Meeting of G20 Labour and Employment Ministers, s. 1-13.
- ILO (2016), *What Is a Green Job?* https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/sustainable-growth-and-jobs/employment-and-decent-work_en (14.10.2023).
- ILO (2023), *Decent Work in the Circular Economy — An Overview of the Existing Evidence Base*.
- International Trade Union Confederation (ITUC) (2009), *Sustainlabour, Green Jobs and Women Workers Employment, Equity, Equality, Draft Report*, s. 1-16.
- Jacobs, Michael (1991), *The Green Economy: Environment, Sustainable Development and the Politics of the Future*, (London: Pluto Press)
- Kojola, Erik (2009), *Trade Unions and Green Jobs in the Post-Fordist Economy: Just Rhetoric or a Fundamental Shift?* https://etd.ohiolink.edu/pg_10?0::NO:10:P10_ACCESSION_NUM:oberlin1241906474#abstract-files (17.11.2015).
- Lee, Sangji (2022), “Toward a Just Green Economy Transition”, *Field Actions Science Reports*, Special Issue (24), s. 38-43.
- Loiseau, Eleonore, Saikku, Laura, Antikainen, Riina, Droste, Nils, Hansjürgens, Bernd et al. (2016), “Green Economy and Related Concepts: An Overview”, *Journal of Cleaner Production*, 139, s. 361-371,
- McCauley, Darren and Heffron, Raphael (2018), “Just Transition: Integrating Climate, Energy and Environmental Justice”, *Energy Policy*, 119, s. 1-7.
- Merino-Saum, Albert, Clement, Jessica, Wyss, Romano and Baldi, Marta Giulia (2020), “Unpacking the Green Economy Concept: A Quantitative Analysis of 140 Definitions”, *Journal of Cleaner Production*, 242, 118339.
- OECD (2011), *Towards Green Growth, OECD Ministerial Council Meeting on 25-26 May 2011 Chair’s Summary*.
- O’Neill, Kirstie and Gibbs, David (2016), *Rethinking Green Entrepreneurship – Fluid Narratives of the Green Economy*, *Environ. Plan., A* 48, p. 1727–1749.
- Pearce, David W. and Turner, R. Kerry (1989), *Economics of Natural Resources and the Environment*, Johns Hopkins University Press, Baltimore.

- Schröder, Patrick (2020), Promoting a Just Transition to an Inclusive Circular Economy, Chatham House, Energy, Environment and Resources Programme.
- Stevis, Dimitris and Felli, Romain (2015), “Global Labour Unions and Just Transition to a Green Economy, *Int Environ Agreements*, 15, s. 29–43,
- Strietska-Ilina, Olga, Hofmann, Christine, Durán Haro, Mercedes and Jeon, Shinyoung (2011), *Skills for Green Jobs a Global View*, Geneva: Synthesis Report Based on 21 Country Studies, ILO.
- Sulich, Adam and Sołoducho-Pelc, Letycja (2022), “The Circular Economy and the Green Jobs Creation”, *Environmental Science and Pollution Research*, 29 (10), s. 14231–14247.
- The World Bank (2012), *Inclusive Green Growth the Pathway to Sustainable Development*, Washington DC.
- Toan, Pham Khanh, Cuong, Nguyen Duc and Huong, Tran Thi Thu (2016), “Functional Characteristics of Low Carbon Energy Systems and Need for Regional Cooperation in Vietnam”, In: *Investing on low-carbon energy systems*, (Singapore:Springer): 185–214.
- Trades Union Congress (TUC) (2008), *A Green and Fair Future for A Just Transition to a Low-Carbon Economy*, Touch Stone pamphlet 3, London: Trades Union Congress, available at: www.tuc.org.uk/touchstone/Justtransition/greenfuture.pdf.
- Tulebayeva, Nazym, Yergobek, Dimash, Pestunova, Galina, Mottaeva, Angela and Sapakova, Zhansaya (2020), “Green Economy: Waste Management and Recycling Methods”, *E3S Web Conf.*, (159), 01012.
- UNEP, ILO, IOE and ITUC (2008), *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World Report*, (Washington DC.: Worldwatch Institute).
- UNEP and The International Labour Foundation for Sustainable Development (Sustainlabour) (2008), *Climate Change, Its Consequences on Employment and Trade Union Action: Training Manual for Workers and Trade Unions*, (Nairobi: UN).
- UNEP (2011), *Towards a Green Economy: Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication - a Synthesis for Policy Makers*, (St. Martin-Bellevue: UNEP).
- UNEP (2020). *Green Jobs - UNEP Factsheet*.
<https://wedocs.unep.org/handle/20.500.11822/32281> (14.10.2023).
- Upadhyay, Himani and Pahuja, Neha (2010), *Low-carbon Employment Potential in India: A Climate of Opportunities, Discussion Paper*, New Delhi: Centre for Global Climate Research TERI and Global Climate Framework.

Vona, Francesco, Marin, Giovanni, Consolin, Davide and Poll, David (2015), *Green Skills, NBER Working Paper No. 21116*, (Cambridge US: National Bureau of Economic Research).

Wang, Xinxin and Lo, Kevin (2021), “Just Transition: A Conceptual Review”, *Energy Research and Social Science*, 82 (3), 102291.

Zwysen, Wouter (2024), *Green Transition and Job Quality: Risks for Worker Representation, ETUI Technical Brief*, 2024.02 February.

Extended Abstract

The first of the major challenges facing the world today is climate change and the over-exploitation of natural resources, which jeopardises the living standards of the present and next generations. In this sense, climate change, acceleration of biodiversity loss, depletion of natural resources and increased environmental pollution are expected to further increase access to fresh water and scarcity of productive agricultural land in the coming years. Moreover, medium- and long-term climate change projections indicate that climate change will lead to serious disruptions in economic and social activities in many sectors around the world. If these environmental problems are not tackled in a timely manner, this will eventually have a negative impact on current economic development and employment. The second challenge is to ensure sustainable economic development that creates decent working conditions and more jobs for all people. This challenge includes the portion of the global labour force employed in low-paid jobs in informal sectors, without social security and living in poverty. In this sense, the increase in natural events such as floods, heat waves and decreases in precipitation levels caused by global warming and climate change will inevitably affect the general economy and labour markets by leading to a decrease in natural resources and bio-diversities. In this sense, potential food shortages, deterioration of health conditions, etc. owing to climate change will negatively affect labour supply, while labour demand will decrease due to the decrease in economic activities that will be affected by climate change. Therefore, it is suggested that these two interrelated challenges need to be addressed together and urgently for transition to a low-carbon economy.

In the process of transition to a green economy, environmental policies that are compatible with economic and innovation policies that promote new technological developments will be needed. In this context, it is often difficult to achieve consensus among different political tendencies. Also coordination between green economy policies (environmental and innovation policies) and labour market and skills development policies is not easy as these issues involve different institutions and ministries. In this respect, labour market reshaping and appropriate employment policies are

required to ensure a successful transition to a low-carbon and resource-efficient green economy.

ILO and OECD (2012) underline that a rapid and effective transition to sustainable development and green economic growth can be achieved through employment and skills development policies operated by social dialogue. For this purpose, employment policies should be developed in a way to meet the green work-skill requirements. This is because it is indisputably important to be ready for the work-skill requirements that will be needed in case of intra- and inter-sectoral shifts in employment during the transition to a green economy. Secondly, due to the increasing demand for new green work-skill requirements in the transition process, it is expected that the increase in employment will be higher than job losses and new green sectors will create decent work conditions. In this sense, it is argued that green jobs and decent work mutually support each other. Third, the green transition is expected to bring new opportunities and risks for workers and their families. Therefore, in order to secure a just transition to a green economy, those who lose their jobs should be supported by adequate active and passive employment policies operated by social dialogue mechanisms. Thus, the inevitable costs of green economic restructuring will be minimised and shared equally by skills development and labour market policies. Fourthly, social dialogue mechanisms need to be in place and trade unions need to play an active role in ensuring fair transition and decent working conditions against the risks of the green economy. Finally, it is of indisputable importance to remove the barriers to green entrepreneurship, which is critical for increasing green jobs. In this respect, policies should be established to facilitate the access of small and medium-sized entrepreneurs to information, financial resources, and a qualified labour force. Undoubtedly, it is possible to increase the number of these policies, but these five employment policies are emphasised by ILO and OECD for transition to a green economy.

In recent years, especially in developed countries and the European Union (EU), efforts on the transition to a green economy have gained great momentum. In this respect, recycling, environmental and carbon reduction regulations of developed countries related to the transition to a green economy will affect other countries that have trade relations with these countries. For example, the “*Carbon Border Adjustment Mechanism*” introduced by the “*European Green Deal*” announced in 2019 affects all countries and economic actors that have trade relations with the EU. In this context, Türkiye closely follows these developments related to the green economy in the world. In this context, the “*Zero Waste Project*” was initiated by the Ministry of Environment and Urbanisation in 2017 and Turkey’s 2053 net zero emission and green development targets were announced by signing the Paris Agreement at the UN 76th General Assembly

in 2020. In this respect, the study aims to discuss the employment policies proposed by the ILO and OECD to ensure a fair transition to a green economy in Türkiye.