

**İKLİM DEĞİŞİKLİĞİNİN
ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİYLE MÜCADELE:
ADİL BİR GEÇİŞ İÇİN TOPLU İŞ HUKUKU
DÜZENLEMELERİNDEN YARARLANILMASI**

(Araştırma Makalesi)

DOI: <https://doi.org/10.33717/deuhfd.1383496>

Dr. Öğr. Üyesi Didem YARDIMCIOĞLU*

Öz

Sanayileşme, orman alanlarının azalması, kentleşme ve fosil yakıt kullanımı gibi çeşitli etkenler sonucu meydana gelen iklim değişikliğinin olumsuz etkileri, günümüzde özellikle de aşırı hava olayları şeklinde kendini göstermeye başlamıştır. İklim değişikliğinin çalışma hayatını ve istihdamı da ciddi şekilde etkilemesi beklenmektedir. Özellikle enerji, su, tarım, balıkçılık, ormancılık, turizm, ulaşım, inşaat ve madencilik gibi doğal kaynaklara ve iklime daha çok bağımlı olan sektörlerin, iklim değişikliğinin olumsuz etkilerine de en çok maruz kalacağı öngörülmektedir. Sera gazı emisyonlarının düşürülmesi, uluslararası anlaşmalar doğrultusunda küresel sıcaklık artışının 2°C'nin altında tutulması için karbon yoğun işlerden yeşil işlere geçiş yapılması ve bu geçişin adil olması gerekmektedir. Bu doğrultuda biz de çalışmamızda konu hakkındaki ulusal ve uluslararası düzenlemeleri ortaya koyarak, adil geçiş kavramını olumlu adil geçiş örneklerini de belirtmek suretiyle açıklayarak, Türkiye'de toplu iş hukuku düzenlemelerinden faydalanılarak adil geçişi sağlamaya yönelik atılabilecek adımları inceleyeceğiz.

Anahtar Kelimeler

İklim değişikliği, Adil geçiş, Toplu iş hukuku, Sendikal hareket, İstihdam

* Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, Diyarbakır (didem.yardimcioglu@dicle.edu.tr) ORCID: 0000-0003-2890-5867 (Gönderim Tarihi: 30.10.2023-Kabul Tarihi: 29.11.2023) *Yazar, eserinin Derginize ait bilimsel etik ilkelere uygun olduğunu taahhüt eder.*

**FIGHTING THE EFFECTS OF CLIMATE CHANGE
ON WORKING LIFE:
USING COLLECTIVE LABOUR REGULATIONS
FOR JUST TRANSITION**

(Research Article)

Abstract

The negative effects of climate change, which occur as a result of various factors such as industrialization, decrease in forest areas, urbanization and fossil fuel use, have begun to manifest themselves today, especially in the form of extreme weather events. Climate change is expected to seriously affect working life and employment. It is predicted that sectors that are more dependent on natural resources and climate, such as energy, water, agriculture, fishing, forestry, tourism, transportation, construction and mining, will be most exposed to the negative effects of climate change. In order to reduce greenhouse gas emissions and keep the global temperature increase below 2°C in line with international agreements, a transition from carbon-intensive jobs to green jobs should be made and this transition should be fair. In this regard, in our study, we will reveal the national and international regulations on the subject, explain the concept of just transition by pointing out positive examples of just transition, and examine the steps that can be taken to ensure a just transition by making use of collective labour law regulations in Türkiye.

Keywords

Climate change, Just transition, Collective labour law, Trade union movement, Employment

GİRİŞ

İklim değişikliği kavramı günümüzün en önemli tartışma konularından birini oluşturmaktadır. Zira iklim değişikliği artık insan ve diğer canlıların yaşamını tehdit eden yoğunlukta kendini hissettirmektedir. İklim değişikliği neticesinde, aşırı sıcaklık artışları; buzullar ve buz tabakalarının erimesine bağlı gerçekleşen deniz seviyesi yükselmesi; kasırgalar, tropikal fırtınalar ve seller gibi aşırı hava olayları; sıcaklık değişiklikleri nedeniyle ekosistemlerde yaşanan dengesizlikler ve bunun sonucunda meydana gelen biyolojik çeşitlilik kaybı; tarımsal üretimin olumsuz etkilenmesi nedeniyle gıda güvenliği riskinin ortaya çıkması; artan sıcaklıklar, hava kirliliği ve su kaynaklarının azalması doğrultusunda insan sağlığı üzerinde ciddi etkileri olan hastalıklar hatta salgınlarla karşı karşıya kalınması beklenmektedir¹.

Konu hakkında uluslararası ölçekte imzalanan sözleşmeler, protokoller, yapılan konferanslar doğrultusunda insan faaliyetlerinin iklim değişikliği üzerinde önemli bir etkisinin bulunduğu öğretilerde günümüzde ağırlıklı görüş olarak kabul edilmektedir². Nitekim Birleşmiş Milletler Hükümetler Arası İklim Değişikliği Paneli (IPCC) 2021 raporunda da bu durumun altı çizilerek 1750’li yıllardan günümüze kadar sera gazı emisyonlarında görülen artışların doğrudan insan kaynaklı girişimlerden meydana geldiği belirtilmiştir³. Bu yüzden iklim değişikliğinin olumsuz etkilerinin ortadan kaldırılabilmesi için üretim ve tüketim alışkanlıklarından istihdam politikalarına kadar çevre ve iklim kavramlarını merkeze alan çok yönlü dönüşümlerin gerçekleştiril-

¹ **Kurnaz**, Mehmet Levent: “İklim Değişikliği ve Uyum Süreçlerinde Türkiye”, *Dirençlilik Dergisi*, C. 7, S. 1, 2023, s. 200; **Gökalp**, Süheyla Suzan: “Paris Anlaşması ve Türkiye’ye Yansımaları”, Tahmazoğlu Üzeltürk, Sultan/Bozkurt, Kutluhan/Kulaç, Duygu (ed.), *İklim Krizi ve Hukuk, Legal*, İstanbul 2022, s. 2.

² **Özel**, Mehmet/**Kılıç**, Selim: “Küresel Bir Sorun Olarak İklim Değişikliği ve İklim Politikaları”, *İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, S. 34, 2006, s. 139-141; **Birpınar**, Mehmet Emin: “Küresel Sorun: İklim Değişikliği-Gelişimi Uluslararası Müzakereler ve Türkiye”, *Çevre, Şehir ve İklim Dergisi*, S. 1, 2022, s. 22 vd.; **Roschmann**, Christian (çev. Fırat Engin): “İklim Değişikliği ve İnsan Hakları”, *AÜHFD*, C. 70, S. 4, 2021, s. 1157; **Selçuk**, Sefa Furkan: “Uluslararası İklim Değişikliği Anlaşmaları ve Türkiye’nin Tutumu”, *Ulusal Çevre Bilimleri Araştırma Dergisi*, C. 6, S. 1, 2023, s. 17; **Köse**, İsmail: “İklim Değişikliği Müzakereleri: Türkiye’nin Paris Anlaşması’nı İmza Süreci”, *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, C. 9, S. 1, 2018, s. 59; **Kurnaz**, s. 200; **Gökalp**, s. 3.

³ **IPCC**: Summary for Policymakers, Cambridge University Press, Cambridge, United Kingdom and New York, USA 2021, s. 4; **Öner**, Şerif: “İklim Değişikliği Sorununun Uluslararası Gelişmeler Eşliğinde Türkiye’nin Politika ve Kurumlarına Yansımaları”, *Ombudsman Akademik*, S. 18, 2023, s. 14.

mesi gerekmektedir⁴. Bu doğrultuda ülkelerin artık kalkınma stratejilerinde iklim değişikliğini de göz önünde bulundurması bir tesadüf değildir. Nitekim Avrupa Yeşil Mutabakatı bu dönüşümün önemli göstergelerinden biridir. Kapsamlı bir ekonomik dönüşüm programı olan, sınırda karbon vergisi gibi düzenlemeleri içeren Avrupa Yeşil Mutabakatı, Avrupa Birliği'nin (AB) çevre ile iklim kavramlarını odak noktasına alan, düşük karbonlu yeni büyüme stratejisini oluşturmakta ve Avrupa'yı karbon nötr bir kıta haline getirme hedefi taşımaktadır⁵.

Avrupa Yeşil Mutabakatı'nda belirlenen iklim değişikliğinin olumsuz etkileriyle mücadeleye dair hedeflerden biri de adil geçiş mekanizması ihdas edilmesidir. Böylece dönüşümden “*ekonomik ve sosyal açıdan en çok etkilenecek kesimlerin desteklenmesiyle sürecin adil ve kapsayıcı olmasının sağlanması*” amaçlanmaktadır. Bu dönüşüm sürecinin “*kaybedilen işler*” yerine “*büyük çaplı bir mesleki dönüşüm reformu*” olarak ön plana çıkması AB'nin amacını oluşturmaktadır⁶. Ayrıca mutabakatta belirlenen hedeflerin üye devletlerin hukuk sistemlerine aktarılabilmesi amacıyla 30 Haziran 2021 tarihinde Avrupa İklim Kanunu kabul edilmiştir⁷. Ülkemiz de halihazırda AB'ye üyelik müzakerelerini sürdürmekte olduğundan Avrupa Yeşil Mutabakatı ve Avrupa İklim Kanunu ile öngörülen hedefleri karşılayabilmek için gerekli hazırlık çalışmalarını, yasal ve ekonomik alt yapıyı oluşturmakla mükelleftir. Bu durum ise başta enerji sektörü olmak üzere karbon yoğun işlerden yeşil işlere geçişi kaçınılmaz kılacak ve istihdamı yakından etkileyecektir. Bu dönüşüm esnasında en kırılgan pozisyonda olan işçilerin mağdur edilmemesi ve gerçek bir adil geçişin sağlanabilmesi için hangi hukuki araçların kullanılması gerektiğinin saptanması ülkemiz açısından da bir gerekliliktir.

Şüphesiz ki farklı pek çok yöntemin bir arada kullanılması suretiyle gerçekleştirilmesi gereken bu dönüşüm sürecinde, özellikle de sendikalara

⁴ UNFCCC: Just Transition of the Workforce, and the Creation of Decent Work and Quality Jobs, United Nations Framework Convention on Climate Change, 2020, s. 25; **Martinez-Fernandez**, Cristina/**Hinojosa**, Carlos/**Miranda**, Gabriela: Greening Jobs and Skills: Labour Market Implications of Addressing Climate Change, OECD LEED Working Paper Series, 2010, s. 11.

⁵ **Hochscheidt**, Lukas/**Wixforth**, Susanne/**Rohde**, Jan Philipp: Die sozial-ökologische Transformation der Europäischen Wirtschaft, Friedrich Ebert Stiftung, Berlin 2021, s. 2; **Birpınar**, s. 30-31.

⁶ **Şeren Güler**, Begüm: “Avrupa Yeşil Düzeni: Yeşil Kıtadan Yeşil Dünya'ya Geçiş”, Sürdürülebilir Ekonomi ve Finans Araştırmaları Derneği, 2021, <https://sefia.org/blog/avrupa-yesil-duzeni-yesil-kitadan-yesil-dunyaya-gecis>, (Erişim: 21.08.2023); **Hochscheidt/Wixforth/Rohde**, s. 6.

⁷ https://www.ab.gov.tr/fasil-27-cevre_92.html, (Erişim: 21.08.2023).

büyük görevler düşmesi nedeniyle, toplu iş hukukunun hangi araçlarının kullanılabileceğinin belirlenmesinin önem arz ettiği kanaatindeyiz. Biz de bu doğrultuda çalışmamızda ilk önce iklim değişikliği kavramını açıklayarak konuyla ilgili ulusal ve uluslararası kanuni çerçeveyi ortaya koyacağız. Ardından iklim değişikliğinin istihdama yönelik etkilerini inceleyerek adil geçiş kavramını, çeşitli ülkelerdeki olumlu adil geçiş örneklerini de belirtmek suretiyle açıklayacağız. Son olarak ise ülkemizdeki mevcut toplu iş hukuku düzenlemelerinden yola çıkarak adil geçişi sağlamaya yönelik atılabilecek adımların neler olabileceğini inceleyeceğiz.

I. İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ KAVRAMI

İklim değişikliği kavramının tanımlanabilmesi için öncelikle “iklim” kavramının bir tanımının yapılması gerekmektedir. İklim kavramı, Türk Dil Kurumu tarafından “*Yeryüzünün herhangi bir yerinde hava olaylarına bağlı olarak gerçekleşen etkilerin uzun yılların ortalamasına dayanan durumu*” olarak tanımlanmaktadır⁸. İklim değişikliği ile ilgili temel uluslararası sözleşmelerden biri olma niteliğini taşıyan Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi’nin (BMİDÇS) 1. maddesinde ise iklim sistemi kavramının tanımının “*atmosfer, hidrosfer, biyosfer, jeosfer ile bunların karşılıklı etkileşimlerinin toplamı*” şeklinde yapıldığı görülmektedir. İklimlerin meydana gelmesinde dünya ile güneşin konumu oldukça önem arz etmektedir. Zira güneş ışınlarındaki yoğunluk değişimi ve buna bağlı olarak farklılaşan enerji akımı iklim üzerinde büyük rol oynamaktadır. Fakat bunun yanı sıra okyanus akıntıları, tektonik hareketler, sera gazları gibi çeşitli başka etkenler de iklim üzerinde etkiye sahiptir⁹.

İklim değişikliği kavramı ise “*karşılaştırılabilir zaman dilimlerinde gözlenen doğal iklim değişikliğine ek olarak, doğrudan veya dolaylı olarak küresel atmosferin bileşimini bozan insan faaliyetleri sonucunda iklimde oluşan bir değişiklik*” anlamına gelmektedir (BMİDÇS m. 1). İklim değişikliği, sera gazları ve ozon tabakasının incilmesi ile yakından ilgilidir. Sera gazları, “*hem doğal, hem de insan kaynaklı olup atmosferdeki, kızıl ötesi radyasyonu emen ve tekrar yayan gaz oluşumları*”dır (BMİDÇS m. 1). Kyoto Protokolü EK A’da belirtilmiş olduğu üzere bu gazlar “*karbondioksit, metan, nitroz oksit, hidrofluorokarbonlar, perfluorokarbonlar, kükürt heksaflorür*” olarak sayılabilir¹⁰. Sera gazları esasında atmosferde belirli

⁸ Türk Dil Kurumu Sözlükleri, <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim: 21.08.2023).

⁹ Özel/Kılıç, s. 139.

¹⁰ Kyoto Protokolü’nün Türkçe metni için bkz. <https://iklim.gov.tr/kyoto-protokolu-i-35>, (Erişim: 21.08.2023).

oranlarda bulunan ve dünya üzerinde canlı yaşamının devamını sağlayan gazlardır. Ayrıca sera gazları, güneşten gelen ve dünya yüzeyinden atmosfere geri yansıyan kızıl ötesi ışınları tutmakta, böylelikle yeryüzünün ortalama sıcaklığını yükseltmektedir. Nitekim sera gazları olmadığı takdirde yer kürenin ortalama sıcaklığı -18°C olacak iken, bu gazların yarattığı etki sayesinde ortalama sıcaklık $+15^{\circ}\text{C}$ 'ye yükselmektedir¹¹. Bu etkiye ise sera etkisi adı verilmektedir. Sera etkisi bu yönüyle yer kürenin ısı dengesini sağlamaya hizmet etmektedir¹². Ancak sanayileşme ile birlikte fosil yakıt kullanımının artması, ormansızlaşma ve arazilerin kullanım amaçlarının değişmesi gibi etkenlerle karbondioksit, metan ve nitrojen oksit gazlarının miktarlarında artış meydana gelmiştir¹³. Bunun sonucunda da yer kürenin ortalama sıcaklığı yükselmeye başlamıştır. Küresel ısınma denilen bu durum önemli iklim değişikliklerine de yol açmaktadır. Yine nüfus yüksekliği, kentleşme ve sanayileşmenin artışıyla birlikte atmosfere bırakılan kirleticilerin oranı hızla yükselmeye başlamış, havanın doğal yapısı bozularak yüksek oranlarda hava kirliliği meydana gelmiştir. Ozon tabakasının da incelişmesiyle birlikte dünya üzerinde giderek artan bir şekilde, aşırı sıcaklığa bağlı kuraklık, uzun süreli yangınlar, mevsimlerde yaşanan kayma, aniden meydana gelen fırtınalar ve seller gibi afet düzeyinde yaşanan doğa olaylarının görülmesi iklimde meydana gelen değişikliklere örnek olarak gösterilebilir¹⁴. Şüphesiz gezegenimizin varoluşundan bu yana dünyanın güneş etrafındaki hareket yörüngesinde meydana gelen değişimler, tektonik ve volkanik hareketler gibi çeşitli doğal faktörler nedeniyle bazı dönemlerde iklim değişiklikleri yaşanmıştır¹⁵. Fakat doğal süreçler neticesinde meydana gelen bu değişimler 11 bin ila 150 bin yıllık oldukça uzun periyotlar sonunda oluşmuş iken günümüzde insan faaliyetleri neticesinde meydana gelen iklim değişikliği yalnızca 200 ila 300 yıl arası bir sürede ortaya çıkmıştır. Bu kadar hızlı bir şekilde meydana gelen değişim ise doğanın düzenini bozmakta ve ekolojik sistemin kendini onarmasına vakit tanımadığından kalıcı hasarlara neden olmaktadır¹⁶.

İklim değişikliğinin canlıların yaşamları üzerinde yarattığı tehlikeli sonuçların önlenmesi uluslararası işbirliğini gerektirmektedir. Özellikle

¹¹ Wittpahl, Volker: Klima, Springer, Berlin 2020, s. 37; Germanwatch: Der globale Klimawandel, 3. aktualisierte Auflage, Köln 2014, s. 1; Birpınar, s. 24; Özel/Kılıç, s. 147; Köse, s. 57.

¹² Kurnaz, s. 200; Köse, s. 57.

¹³ Öner, s. 17 vd.; Birpınar, s. 24; Köse, s. 57; Germanwatch, s. 2.

¹⁴ Özel/Kılıç, s. 141.

¹⁵ Roschmann, s. 1157; Wittpahl, s. 32; Birpınar, s. 23.

¹⁶ Birpınar, s. 23.

sera gazı salımları dolayısıyla emisyon oranları yüksek olan ülkeler başta olmak üzere alınması öngörülen tedbirlere uyulması oldukça önemlidir. Bu doğrultuda hem uluslararası ölçekte imzalanan hem de ulusal mevzuatımızda yer alan hukuki düzenlemelere değinilmesi yol gösterici olacaktır.

II. ULUSLARARASI BELGELERDE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ

A. Birleşmiş Milletler İnsan Çevresi Konferansı Bildirgesi

Stockholm Bildirgesi olarak da bilinen Birleşmiş Milletler İnsan Çevresi Konferansı Bildirgesi, çevresel konularla ilgili uluslararası düzeydeki endişenin belgelendirilmesinin başlangıcı olarak kabul edilmektedir. 5-16 Haziran 1972 tarihinde Stockholm’de gerçekleştirilen konferans sonucunda hazırlanan bildirge yalnızca bir program niteliğinde kalmıştır. Fakat yine de bildirge çevre konulu müzakereler ve sözleşmeler için başlangıç noktası niteliği taşıması nedeniyle önem arz eden hukuki metinler arasında bulunmaktadır¹⁷.

B. Uzun Menzilli Sınırlar Ötesi Hava Kirliliği Sözleşmesi

1979 yılında Cenevre’de imzalanıp 1983 yılında yürürlüğe giren ve Cenevre Sözleşmesi olarak da adlandırılan bu sözleşme ile asit yağmurlarına neden olan hava kirliliğinin önlenmesi, asit yağmurları nedeniyle Avrupa’da zarar gören ormanların korunması ve ağaçlandırma yapılması amaçlanmıştır¹⁸. Sözleşme ile uluslararası hukukta ilk kez, bölgesel düzeyde artan hava kirliliği ile ilgilenilmiştir. Sözleşme neticesinde hükümetler arası işbirliği yapılarak önlemler alınmış ve bu önlemler sonucunda da Avrupa’daki asit yağmurları azalmış, ağaçlandırmada artış sağlanmıştır¹⁹. Bu yönüyle sözleşme, hükümetler arası kurulacak işbirlikleriyle devletlerin ortak hareket etmelerinin hava kirliliğinin önlenmesi konusunda ne kadar başarılı bir etki yarattığını kanıtlamıştır. Belirtelim ki, Türkiye de sözleşmeye 1983 yılında taraf olmuş²⁰, fakat sözleşmenin ilk protokolü hariç diğer protokollerine taraf olmamıştır²¹.

¹⁷ Roschmann, s. 1169.

¹⁸ Sözleşme hakkında ayrıntılı bir inceleme için bkz. Orhan, Gökhan: “Hava Kirliliği ve Asit Yağmurları: Uzun Menzilli Sınırlar Ötesi Hava Kirliliği Sözleşmesi ve Protokolleri Karşısında Türkiye’nin Konumu”, Marmara Avrupa Araştırmaları Dergisi, C. 20, S. 1, 2012, s. 123-150.

¹⁹ Roschmann, s. 1169-1170.

²⁰ Sözleşmenin onaylanmasının uygun bulunduğu dair kanun 30.04.1982 tarihli ve 17680 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmış; ardından Sözleşme onaylanarak 23.03.1983 tarihli ve 17996 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

²¹ Orhan, s. 125.

C. Ozon Tabakasının Korunmasına Dair Viyana Sözleşmesi

Hükümetler arası işbirliğine örnek bir başka sözleşme ise 1985 tarihli Ozon Tabakasının Korunmasına Dair Viyana Sözleşmesi'dir. Ülkemizin de tarafı olduğu²² Viyana Sözleşmesi ile “araştırma yapılması, ozon tabakasının sistematik olarak gözlenmesi, kloroflorokarbon (CFC) üretiminin izlenmesi ve bilgi paylaşımı hususlarında hükümetler arası işbirliğinin sağlanması” teşvik edilmiştir. Çerçeve sözleşme niteliği taşıyan Viyana Sözleşmesi'nde gelişmekte olan ülkelere teknoloji transferi sağlanması hususu da vurgulanmıştır. Fakat belirtmek gerekir ki Viyana Sözleşmesi, taraf devletlere yasal bağlayıcılığı olan somut yükümlülükler getirmemiştir²³.

D. Ozon Tabakasını İncelten Maddelere Dair Montreal Protokolü

1987 yılında kabul edilen Montreal Protokolü'nde²⁴, CFC ve bazı halon gazlarının hem üretimlerinin hem de tüketimlerinin azaltılması ve böylece atmosfere salınan sera gazlarının kademeli bir şekilde azaltılması hedeflenmiştir. Ayrıca Protokol'de taraf devletlerce alınacak kontrol tedbirleri, kota yükümlülükleri, Protokol'e taraf olmayan ülkelerle yapılacak ticaretin kontrolü, verilerin raporlanması, gelişmekte olan ülkelere getirilen özel teşvik hükümleri gibi hükümler yer almaktadır²⁵. Montreal Protokolü'ne Türkiye de taraf olmuş²⁶, ayrıca Protokol'de günümüze kadar yapılan tüm değişiklikleri de kabul etmiştir²⁷.

E. Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi

Özel olarak iklim değişikliğini konu edinen ilk Birleşmiş Milletler Sözleşmesi olma özelliğini taşıyan BMİDÇS, 1992 yılında Rio de Janeiro'da

²² Sözleşmenin onaylanmasının uygun bulunduğu dair kanun 20.06.1990 tarihli ve 20554 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış; ardından Sözleşme onaylanarak 08.09.1990 tarihli ve 20629 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

²³ **Duru**, Bülent: “Viyana'dan Kyoto'ya İklim Değişikliği Serüveni”, Mülkiye, C. 25, S. 230, 2001, s. 307; **Roschmann**, s. 1170; **Öner**, s. 20. Viyana Sözleşmesi hakkında ayrıntılı bilgi ve sözleşmenin Türkçe metni için ayrıca bkz. <https://iklim.gov.tr/viyana-sozlesmesi-i-36>, (Erişim: 30.08.2023).

²⁴ Protokol metni için bkz. <https://iklim.gov.tr/montreal-protokolu-i-38>, (Erişim: 30.08.2023).

²⁵ **Roschmann**, s. 1170 vd.

²⁶ Protokolün onaylanmasının uygun bulunduğu dair kanun 20.06.1990 tarihli ve 20554 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış; ardından Protokol onaylanarak 08.09.1990 tarihli ve 20629 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

²⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://iklim.gov.tr/montreal-protokolu-i-38>, (Erişim: 30.08.2023).

gerçekleştirilen Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansı'nda (Yerküre Zirvesi olarak da bilinmektedir) imzaya açılmış, 1994 yılında ise yürürlüğe girmiştir²⁸. Sözleşmenin amacı 2. maddede “*atmosferdeki sera gazı birikimlerini, iklim sistemi üzerindeki tehlikeli insan kaynaklı etkiyi önleyecek bir düzeyde durdurmayı başarmak*” olarak belirtilmiştir. Yine aynı maddeye göre, “*böyle bir düzeye, ekosistemin iklim değişikliğine doğal bir şekilde uyum sağlamasına, gıda üretiminin zarar görmeyeceği ve ekonomik kalkınmanın sürdürülebilir şekilde devamına izin verecek bir zaman dahilinde ulaşılmalıdır*”²⁹.

Sözleşme, ülkelerin gelişmişlik seviyelerini, iklim değişikliğindeki tarihsel sorumluluklarını, kalkınma önceliklerini ve farklı koşullarını esas alarak sözleşmenin tarafı olan ülkeleri yükümlülük türleri açısından sınıflandırmıştır³⁰. Bu gruplardan ilki sözleşmenin Ek I listesinde belirtilen, 1992 yılında Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) üyesi olan ülkeler, AB üyesi ülkeler ile “*pazar ekonomisine geçiş sürecindeki ülkeler*” olarak isimlendirilen eski doğu bloku ülkelerinden oluşmaktadır. Bu ülkeler “*sera gazı emisyonlarını azaltmak, karbon yutak alanlarını korumak ve geliştirmek, salınan ve uzaklaştırılan sera gazı emisyonları ile ilgili envanter tutmak ve paylaşmak, iklim değişikliği sorununa karşı alınan önlemleri paylaşmak ve diğer taraf ülkelerle işbirliği içerisinde bulunmak*” gibi yükümlülüklerle sorumlu tutulmuştur (BMİDÇS m. 4). Ek II listesinde yer alan ikinci grup ülkeler ise OECD üyesi devletler ile AB üyesi devletlerdir. Bu ülkelere Ek I devletlerine getirilen ve yukarıda belirtmiş olduğumuz yükümlülüklerin yanı sıra, “*gelişmekte olan ülkelere iklim değişikliği sorunuyla mücadele, iklim değişikliğinin etkilerini en aza indirme ve uyum kapsamında teknoloji transferi ile bilgi paylaşımı yapılması, finansman sağlanması ve teşviklerde bulunulması*” gibi ek yükümlülükler de getirilmiştir (BMİDÇS m. 4)³¹. Üçüncü grup ülkeler olarak kategorize edilebilecek ve Ek-I ile Ek-II listelerinin dışında kalan diğer devletler ise iklim değişikliğinin meydana gelmesinde en az tarihsel sorumluluğu olan, fakat iklim değişikliğinden de en çok etkileyecek ülkeler olma özelliğini taşımaktadır³².

²⁸ <https://unfccc.int/process-and-meetings/what-is-the-united-nations-framework-convention-on-climate-change>, (Erişim: 21.11.2023).

²⁹ Sözleşmenin Türkçe metni için bkz. <https://iklim.gov.tr/bm-iklim-degisikligi-cerceve-sozlesmesi-i-33>, (Erişim: 30.08.2023).

³⁰ **Birpınar**, s. 26-27.

³¹ Ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. **Selçuk**, s. 11; **Birpınar**, s. 27; **Duru**, s. 310-311.

³² **Selçuk**, s. 11.

Türkiye ise OECD üyesi bir devlet olması nedeniyle hem Ek I hem de Ek II ülkeleri arasında yer alması gerektiğinden, uzun bir süre Sözleşmeye taraf olmamıştır. Zira özellikle Ek II listesinde yer alması Türkiye'ye gelişmekte olan ülkelere teknoloji transferi yapması ve finansman sağlaması gibi bazı sorumlulukların yüklenmesine neden olacaktı. İklim değişikliğinin meydana gelmesinde tarihsel sorumluluğu bulunan gelişmiş ülkelerle aynı yükümlülüklerle tabi tutulmak istemeyen ülkemiz, sözleşmenin ortak fakat farklılaştırılmış sorumluluklar ilkesine dayanarak, farklı konumunun ve yükümlükler karşısında yaşayacağı zorlukların göz önünde bulundurulmasını istemiştir³³. 6. Taraflar Konferansı'nda (COP 6)³⁴ Türkiye'nin Ek II listesinden çıkarılması, Ek I listesinde ise özel şartlarla bulunması talebi olumlu karşılanmış ve 2001 yılında COP 7'de bu konuda resmi bir karar alınmıştır. Böylelikle ülkemiz Ek I listesinde yer almaya devam etmiş, Ek II listesinden çıkarılmış ve gelişmekte olan ülkelere teknoloji transferi veya finansman desteği sağlama gibi ağır yükümlülüklerle tabi tutulmak zorunda kalmaksızın BMİDÇS'ye taraf olmuştur³⁵.

F. Kyoto Protokolü

Japonya'nın Kyoto şehrinde 1997 yılında gerçekleştirilen COP 3 toplantısında, BMİDÇS'nin ekinde yer alan ve Ek-I ülkeleri olarak adlandırılan ülkelerin sera gazı azaltım yükümlülüklerinin net bir şekilde belirlenebilmesi için Kyoto Protokolü kabul edilmiştir. Zira BMİDÇS'nde taraf ülkelere sera gazı azaltımları konusunda uymaları gereken sayısal değerler getirilmemiş ve sözleşmede öngörülen yükümlülüklerini yerine getirmeyen devletlere hukuki yaptırım uygulanabilmesine dair bir mekanizma da geliştirilmemiştir. Bu aksaklıkları gidermek amacıyla, Kyoto Protokolü COP 7'de taraf ülkelerin onayına uygun hale getirilmiş, ardından 2004 yılında Rusya'nın da protokolü onaylamasıyla 2005 yılında yürürlüğe girebilmiştir³⁶. Kyoto Protokolü 2008-2012 ile 2013-2020 yılları arasını kapsayacak şekilde iki döneme ayrılacak şekilde hazırlanmış ve ülkelerin sera gazı salımı sınırlan-

³³ Duru, s. 324 vd.; Köse, s. 61-62; Birpınar, s. 28 vd.; Selçuk, s. 11-12.

³⁴ BMİDÇS'nin etkin bir şekilde uygulanabilmesi için her yıl "Taraflar Konferansı (Parties of the Conference)" toplantıları düzenlenmektedir. Bu toplantıların ilki 1995 yılında Berlin'de düzenlenmiştir, Birpınar, s. 27.

³⁵ Sözleşmeye katılmamızın uygun bulunduğu dair kanun 21.10.2003 tarihli ve 25266 sayılı Resmi Gazete'de; Sözleşmeye katılmamız hakkında karar ise 18.12.2003 tarihli ve 25320 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

³⁶ Selçuk, s. 12. Kyoto Protokolü'nün Türkçe metni için bkz. <https://iklim.gov.tr/kyoto-protokolu-i-35>, (Erişim: 02.09.2023).

dırma veya azaltım taahhüdü değerleri protokolün Ek-B kısmında sayısal olarak net bir şekilde belirlenmiştir. Bu yönüyle protokol sayısallaştırılmış emisyon hedefi belirten ilk uluslararası anlaşmadır³⁷. Ancak taraf devletlere emisyon kotaları tanınarak bu kotaların ticaretine izin verilmiş olması protokolün etkinliğine gölge düşüren bir faktör olmuştur. Zira bu şekilde sanayileşmiş ve sera gazı emisyon oranı yüksek olan, bu nedenle de sera gazı azaltım taahhüdünü yerine getiremeyen ülkeler, sera gazı azaltım taahhüdü bulunmayan veya taahhütte bulunduğundan daha fazla azaltımda bulunan ülkelere ücretini ödeyerek kota satın alma ve emisyon miktarlarını artırabilme hakkına sahip olmuşlardır. Bu durum ise adeta ücretini ödeyen ülkenin çevreyi ve havayı kirletme hakkına da sahip olması sonucunu doğurmuştur³⁸.

Kyoto Protokolü yürürlüğe girdiğinde Türkiye henüz BMİDÇS'ne taraf olmadığından, protokolün, Ek-I ülkeleri için öngörülen sera gazı salımı sınırlandırma veya azaltım taahhüdü değerlerinin bulunduğu Ek-B kısmında yer almamıştır³⁹. Fakat daha sonra ülkemiz BMİDÇS'ne taraf olmasını takiben 2009 yılında Kyoto Protokolü'ne de katılmıştır⁴⁰. Belirtelim ki, buna rağmen Türkiye'nin Kyoto Protokolü çerçevesinde sera gazı salımı sınırlandırma veya azaltım yükümlülüğü bulunmamaktadır. Ancak BMİDÇS ve protokol doğrultusunda ülkemiz, "*Türkiye Cumhuriyeti İklim Değişikliği Eylem Planı 2011-2023*"⁴¹, "*Türkiye'nin İklim Değişikliği Uyum Stratejisi ve Eylem Planı*"⁴² ile "*Türkiye İklim Değişikliği Stratejisi 2010-2023*"⁴³ belgelerini hazırlamıştır⁴⁴. Ayrıca "*Türkiye'nin Yedinci Ulusal Bildirimi*" 26 Aralık 2018 tarihinde, "*Dördüncü İki Yıllık Rapor*" ise 27 Aralık 2019 tarihinde BMİDÇS sekreteryasına sunulmuştur. İlave olarak sera gazı emisyon

³⁷ <https://iklim.gov.tr/kyoto-protokolu-i-35>, (Erişim: 02.09.2023).

³⁸ **Köse**, s. 63; **Selçuk**, s. 15.

³⁹ **Selçuk**, s. 14.

⁴⁰ Protokole katılmamızın uygun bulunduğu dair kanun 17.02.2009 tarihli ve 27144 sayılı Resmi Gazete'de; Protokole katılmamız hakkında karar ise 13.05.2009 tarihli ve 27227 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

⁴¹ Eylem planı için bkz. <https://iklim.gov.tr/eylem-planlari-i-19>, (Erişim: 02.09.2023).

⁴² Uyum stratejisi ve eylem planı için bkz. <https://iklim.gov.tr/eylem-planlari-i-19>, (Erişim: 02.09.2023).

⁴³ Belge için bkz. <https://iklim.gov.tr/strateji-belgeleri-i-20>, (Erişim: 02.09.2023).

⁴⁴ Eylem planları ve strateji belgelerinin süresinin 2023 yılında dolacak olması nedeniyle bu belgelerin güncellenmekte olduğu Türkiye Cumhuriyeti Güncellenmiş Birinci Ulusal Katkı Beyanında ifade edilmiştir, Türkiye Cumhuriyeti Güncellenmiş Birinci Ulusal Katkı Beyanı, s. 4, <https://www.iklim.gov.tr/guncellenmis-birinci-ulusal-katki-beyani-sunuldu-haber-1139>, (Erişim: 04.09.2023).

envanterinin ve sera gazı emisyon projeksiyonlarının hazırlanması konusunda da çalışmalar yürütülmektedir⁴⁵.

G. Paris Anlaşması

Paris Anlaşması, Kyoto Protokolü'nün 2020 yılında sona erecek olması nedeniyle, bu tarihi takip eden dönemde iklim değişikliği ile ilgili uluslararası işbirliğini sürdürmeyi amaçlamaktadır. Anlaşma ile *“petrol, kömür gibi fosil yakıt ürünlerinin kullanımının aşamalı olarak azaltılması, yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelimin teşvik edilmesi yoluyla sanayileşme öncesi döneme kıyasla küresel sıcaklık artışının 2°C'nin altında tutulması, ayrıca 1,5°C'nin altında tutulmasına ilişkin küresel çabaların da sürdürülmesi ve böylelikle 2050 yılına kadar sera gazı emisyonlarının sıfırlanması için ülkelerin ortaklaşa çalışmalarının teşvik edilmesi”* hedeflenmektedir⁴⁶. 2015 yılında Paris'te gerçekleştirilen COP 21'de oy birliği ile kabul edilen Paris Anlaşması 4 Kasım 2016 tarihinde yürürlüğe girmiştir⁴⁷.

Paris Anlaşması'nda Kyoto Protokolü'nden farklı olarak BMİDÇS'nin ekleri (Ek-I ve Ek-II listeleri) referans alınmamış, bunun yerine *“gelişmiş ülkeler-gelişmekte olan ülkeler”* şeklinde başka bir ayrıma gidilmesi yolu tercih edilmiştir. Anlaşma doğrultusunda gelişmiş ülkeler geliştirmekte olan ülkelere iklim değişikliğine uyum ve sera gazı emisyonlarının azaltılması yolunda *“Yeşil İklim Fonu”* adı verilen fon üzerinden finansman sağlamakla yükümlü tutulmuştur. Bu düzenleme ile geliştirmekte olan ülkelerin sera gazı emisyonlarını azaltma konusunda teşvik edilmesi amaçlanmıştır. Buna ilave olarak anlaşmada, sera gazı emisyonlarının azaltımı konusunda Kyoto Protokolü'nde düzenlendiği gibi ülkelere belirli bir oranda azaltım yapma zorunluluğu getirilmemiştir. Bunun yerine ülkelerin emisyon azaltım taahhütlerinin, kendilerinin belirli bir tarih aralığını kapsayacak şekilde oluşturacakları *“Amaçlanan Ulusal Katkı Beyanı”*na göre tespit edileceği kararlaştırılmıştır. Ancak her yeni beyanda belirlenecek hedef, bir önceki beyanda belirlenen hedeften daha düşük olamayacaktır⁴⁸.

Türkiye ise finans ve teknoloji desteklerine erişim talebinin karşılanması şartıyla Paris Anlaşması'nı 2015 yılında kabul etmiş, 2016 yılında anlaşmayı imzalamıştır⁴⁹. Fakat buna rağmen Türkiye, BMİDÇS uyarınca Ek-I

⁴⁵ <https://iklim.gov.tr/ulusal-bildirimler-i-21>, (Erişim: 02.09.2023).

⁴⁶ **Gökalp**, s. 8.

⁴⁷ <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement>, (Erişim: 21.11.2023).

⁴⁸ **Selçuk**, s. 16; **Birpınar**, s. 27; **Gökalp**, s. 10-11.

⁴⁹ **Öner**, s. 29.

ülkesi olarak kabul edilmesi ve hukuki statüsünde belirsizlikler taşıması nedeniyle, Paris Anlaşması'nı ancak 2021 yılında Paris Anlaşması'nın Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun⁵⁰ ile uygun bularak kabul etmiş ve 10 Kasım 2021 tarihinde anlaşmaya taraf olmuştur⁵¹. Ülkemiz Paris Anlaşması doğrultusunda ilk ulusal katkı beyanını 30 Eylül 2015 tarihinde BMİDÇS sekreteryasına sunmuştur. Daha sonrasında ise BMİDÇS ve Paris Anlaşması'na ek olarak kabul edilen Glasgow İklim Mutabakatı doğrultusunda “*Türkiye Cumhuriyeti Güncellenmiş Birinci Ulusal Katkı Beyanı*”nı sekreteryaya iletmıştır. Bu beyan ile önceki beyanda belirtilen, 2021 yılından 2030 yılına kadar olağan emisyon seviyesinden %21'e varan azaltıma gidileceği hedefi güncellenerek %41'e yükseltilmiştir. Güncel beyana göre Türkiye, “*en geç 2038 yılında emisyonlarını tepe noktasına çıkarmayı, ardından azaltıma giderek 2053 yılına kadar net sıfır emisyon hedefine ulaşmayı*” amaçlamaktadır⁵².

III. TÜRK HUKUKUNDA ÇEVRE VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ İLE İLGİLİ MEVZUAT

Ulusal mevzuatımızda iklim, ekosistem ve çevre konulu çeşitli düzenlemelere yer verilmiş bulunmaktadır. Ayrıca belirtelim ki, Anayasa m. 90/son hükmü doğrultusunda Türkiye'nin tarafı olduğu uluslararası sözleşme ve protokoller de ulusal mevzuatımıza dahil kabul edilmektedir. Zira Anayasa m. 90/son hükmünün ilk cümlesine göre, “*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir*”. Anayasa m. 90/1 hükmünde, “*Türkiye Cumhuriyeti adına yabancı devletlerle ve milletlerarası kuruluşlarla yapılacak andlaşmaların onaylanması, Türkiye Büyük Millet Meclisinin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlıdır*” düzenlemesi yer almaktadır⁵³. Anayasa m. 104/11 hükmünde ise uluslararası sözleşmeleri onaylama yetkisi Cumhurbaşkanı'na verilmiştir. Dolayısıyla, bir uygun bulma kanunu ile Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından kabul edilen ve

⁵⁰ Paris Anlaşmasının Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun ve Paris Anlaşmasının İlişik Beyanla Birlikte Onaylanması Hakkında Karar için bkz. RG. 07.10.2021, 31621.

⁵¹ 7.10.2021 Tarihli ve 4618 Sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile Onaylanan Paris Anlaşmasının Yürürlük Tarihinin 10.11.2021 Olarak Tespit Edilmesi Hakkında Karar için bkz. RG. 04.11.2021, 31649.

⁵² Türkiye Cumhuriyeti Güncellenmiş Birinci Ulusal Katkı Beyanı, s. 2.

⁵³ Ancak Anayasa m. 90/2 ve m. 90/3 hükümlerinde belirtilen uluslararası sözleşmelerin, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin onaylamayı bir kanunla uygun bulması gerekmeksizin doğrudan Cumhurbaşkanı kararı ile onaylanması mümkündür.

Cumhurbaşkanı tarafından onaylanan uluslararası sözleşmeler, Anayasa m. 90/son hükmünün ilk cümlesi uyarınca “*usulüne göre yürürlüğe konulmuş*” uluslararası sözleşmeler statüsünde kabul edilecektir⁵⁴. Bu doğrultuda yukarıda incelemiş olduğumuz uluslararası sözleşme ve protokoller de iç hukukumuzun bir parçasını oluşturmaktadır.

Ulusal mevzuatımızdaki çevre konulu temel düzenleme Anayasanın “*Sağlık ve çevrenin korunması*” başlıklı 56. maddesidir. 56. maddenin ilk fıkrasında, “*Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir*” denilerek sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşamamanın bir insan hakkı olduğu vurgulanmış; ardından aynı maddenin ikinci fıkrasında “*Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların ödevidir*” ifadelerine yer verilerek hem Devlete hem de tüm yurttaşlara bu konuda bir sorumluluk yüklenmek istenmiştir⁵⁵. Ayrıca kıyılarla ilgili 43. madde, toprağın korunmasıyla ilgili 44. madde, tarım arazileri, çayır ve meraların korunmasını da düzenleyen 45. madde, tarih, kültür ve tabiat varlıklarının korunmasına ilişkin 63. madde, tabii servet ve kaynaklara ilişkin 168. madde ile ormanların korunması ve geliştirilmesine ilişkin 169. madde de Anayasanın konumuzla ilgili olarak Devlete koruma yükümlülüğü getirdiği düzenlemeleridir.

Ulusal mevzuatımızda kanun düzeyinde yer alan hukuki metinlerin başında ise 1983 tarihli ve 2872 sayılı Çevre Kanunu gelmektedir. Kanunun amacı ise 1. maddede, “*bütün canlıların ortak varlığı olan çevrenin, sürdürülebilir çevre ve sürdürülebilir kalkınma ilkeleri doğrultusunda korunmasını sağlamak*” olarak belirlenmiştir. Kanunda çevrenin korunmasına, iyileştirilmesine ve kirliliğin önlenmesine ilişkin genel ilkeler belirlenmiş; çevrenin korunmasına ilişkin önlemler ve yasaklar düzenlenerek ihlal halinde uygulanacak idari para cezalarına yer verilmiştir. İdari para cezalarına ilaveten Kanunun 28. maddesinde çevreyi kirletenlerin ve çevreye zarar verenlerin hukuki sorumluluğu da düzenlenmiştir. Ayrıca 5237 sayılı Türk Ceza Kanu-

⁵⁴ **Sur**, Melda: Uluslararası Hukukun Esasları, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir 2000, s. 53-54; **Odaman**, Serkan: “Sosyal Hukuk Alanında Uluslararası Sözleşmeler Işığında Evrensel Hukuk-Ulusal Hukuk İlişkisi”, Legal İSGHD, S. 3, 2004, s. 820. Uluslararası sözleşme hükümlerinin iç hukuk normu haline gelmesine dair monist ve dualist görüşler hakkında bilgi için ayrıca bkz. **Ertürk**, Şükran: “Türkiye’de Sendikalar Yaşam Türkiye’nin Onaylamış Bulunduğu 87 ve 151 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu”, Prof. Dr. Seyfullah Edis’e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir 2000, s. 727-728.

⁵⁵ **Bilgili**, Muhammed Yunus: “Anayasal Bir Hak Olarak Çevre Hakkı”, Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 6, S. 2, 2015, s. 578.

nunda “Çevreye karşı suçlar” başlığı altında, çevrenin kasten (m. 181) veya taksirle (m. 182) kirletilmesi, gürültüye neden olma (m. 183) ve imar kirliliğine neden olma (m. 184) suç olarak düzenlenmiştir. Öte yandan 6831 sayılı Orman Kanunu, 2863 sayılı Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu, 2873 sayılı Milli Parklar Kanunu, 2960 sayılı Boğaziçi Kanunu, 3621 sayılı Kıyı Kanunu, 4122 sayılı Milli Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Seferberlik Kanunu, 4342 sayılı Mera Kanunu, 5403 sayılı Toprak Koruma ve Arazi Kullanım Kanunu da bu konudaki önemli temel ulusal düzenlemelerdir⁵⁶.

Ulusal mevzuatımızda ayrıca 2014 tarihli Sera Gazı Emisyonlarının Takibi Hakkında Yönetmelik, 2017 tarihli Ozon Tabakasını İncelten Maddele İlişkin Yönetmelik, 2017 tarihli Stratejik Çevresel Değerlendirme Yönetmeliği, 2014 tarihli Sera Gazı Emisyonlarının İzlenmesi ve Raporlanması Hakkında Tebliğ ve 2017 tarihli Sera Gazı Emisyon Raporlarının Doğrulması ve Doğrulama Kuruluşlarının Akreditasyonu Hakkında Tebliğ yürürlükte olup çevre ve iklim ile ilgili düzenlemeler içermektedir.

İklim değişikliğini doğrudan ele alan kanuni bir düzenlemeye ise henüz mevzuatımızda yer verilmemiştir. Ancak BMİDÇS sekreteriyasına sunulan Türkiye Cumhuriyeti Güncellenmiş Birinci Ulusal Katkı Beyanı’nda belirtilmiş olduğu üzere bir İklim Kanunu hazırlanarak yürürlüğe girmesi planlanmaktadır. Nitekim Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı⁵⁷ tarafından taslak kanun metni incelemeye açılmış bulunmaktadır⁵⁸. Benzer şekilde Yerel İklim Değişikliği Eylem Planı Yönetmeliği hakkında da çalışmalar yapılmaktadır⁵⁹.

⁵⁶ Bu düzenlemeler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Aykul, Ömer**: “İklim Krizinde Hukuksal Sorunlar ve Öneriler”, Tahmazoğlu Üzeltürk, Sultan/Bozkurt, Kutluhan/Kulaç, Duygu (ed.), İklim Krizi ve Hukuk, Legal, İstanbul 2022, s. 95 vd.

⁵⁷ İklim değişikliğinin etkileriyle mücadeleye verilen önemin bir göstergesi olması amacıyla 29.10.2021 tarihli ve 31643 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 85 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Çevre ve Şehircilik Bakanlığının ismi Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı olarak değiştirilmiştir. Ayrıca aynı kararname ile Bakanlığın ana hizmet birimleri arasına Çölleşme ve Erozyonla Mücadele Genel Müdürlüğü eklenmiş, İklim Değişikliği Başkanlığı kurulmuş, İklim Değişikliği ve Hava Yönetimi Koordinasyon Kurulunun adı İklim Değişikliği ve Uyum Koordinasyon Kurulu olarak değiştirilerek bakan yardımcısı statüsünde bir başmüzakereci tarafından iklim değişikliği müzakerelerinin yürütüleceği belirtilmiştir.

⁵⁸ Kanun taslağı için bkz. <https://pmrturkiye.csb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/12/Taslak-Iklim-Kanunu-1.pdf>, (Erişim: 09.09.2023).

⁵⁹ Türkiye Cumhuriyeti Güncellenmiş Birinci Ulusal Katkı Beyanı, s. 3-4.

IV. İKLİM DEĞİŞİKLİĞİNİN ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİYLE MÜCADELE VE ADİL GEÇİŞ HAKKI

A. İklim Değişikliğinin İstihdama Yönelik Etkileri

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından belirtilmiş olduğu üzere, iklim değişikliğinin, hem sektörel hem de bölgesel olarak istihdamı ciddi şekilde etkilemesi beklenmektedir. İklim değişikliğinin olumsuz etkilerinden ilki iş kayıplarıdır. Nitekim aşırı hava olayları neticesinde çalışanların yer değiştirmek zorunda kalmaları veya bu olaylar sonucunda ulaşımda, sanayiye ilişkin altyapılarda, yerleşim yerlerinde ve işyerlerinde meydana gelecek zararlar neticesinde iş kayıpları ortaya çıkabilecektir. Benzer şekilde tarım sektöründe de aşırı yağış, sıcaklık artışları, kasırga oluşumları gibi nedenlerle tarımsal ürünlerde meydana gelecek zararlar iş kayıplarına yol açabilecektir. Aşırı hava olayları sonucunda yaşanabilecek diğer bir olumsuz durum ise iş kesintileridir. Hava koşulları nedeniyle işyerlerinde, hammadelerde, üretim sahaları ve tedarik zincirlerinde meydana gelebilecek aksamaların iş kesintilerine yol açması öngörülmektedir. Kuşkusuz iklim değişikliği işgücü verimliliğini etkileyen çalışma koşulları ile iş sağlığı ve güvenliği üzerinde de büyük etkiye sahiptir. Örneğin, sıcaklık artışına bağlı olarak işçilerde ortaya çıkacak sıcaklık stresinin çalışma saatlerinin ve hatta çalışma günlerinin kaybına neden olacağı öngörülmektedir. Ayrıca yaşanmaz bir çevre nedeniyle ortaya çıkacak göç olgusu da istihdamı yakından etkileyecektir⁶⁰. İklim değişikliğinin istihdama olan olumsuz etkilerine yoksul kesimlerin, kayıt dışı çalışanların, mevsimlik işçiler ile göçmen işçilerin, mikro ve küçük ölçekli işletmelerin; sektörel olarak ise enerji, su, tarım ve gıda üretimi, balıkçılık, ormancılık, turizm, ulaşım, inşaat, demir ve çelik imalatı gibi ağır sanayi, madencilik gibi doğal kaynaklara ve iklime daha çok bağımlı olan sektörlerin en çok maruz kalması beklenmektedir⁶¹.

⁶⁰ **Eurofound**: Anticipating and Managing the Impact of Change-Impact of Climate Change and Climate Policies on Living Conditions, Working Conditions, Employment and Social Dialogue: A Conceptual Framework, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2023, s. 15; **Üstün**, Alkan/**Cizreli**, Bahattin: “Yeni Bir Dönemin Eşiğinde Adil Dönüşüm Yaklaşımı”, Kent Araştırmaları Dergisi, C. 13, S. 37, 2022, s. 1917-1918; https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_371589/lang-en/index.htm, (Erişim: 10.09.2023); **ILO**: The Employment Impact of Climate Change Adaptation, Geneva 2018, s. 8, 15 vd., (Adaptation); Ayrıca bkz. **ILO**: Working On a Warmer Planet: The Impact of Heat Stress on Labour Productivity and Decent Work, Geneva 2019.

⁶¹ **Olsen**, Lene: The Employment Effects of Climate Change and Climate Change Responses: A Role for International Standards, International Labour Office, Geneva

Belirttiğimiz bu olumsuz etkilere karşılık alınacak önlemler ve atılacak adımlar ile düşük karbonlu ekonomiye geçişin sağlanması durumunda iklim değişikliğinin istihdam üzerinde olumlu etkileri de olabilecektir. Örneğin her geçen gün mal ve hizmet talebinin arttığı yenilenebilir enerjiler gibi yeşil sektörlerde istihdam yaratılması, atık yakma tesislerindeki işlerin geri dönüşüm tesislerindeki işlerle değiştirilmesi gibi karbon yoğun ve çevreyi kirleten bazı işlerin yerine başka işlerin ikame edilmesi söz konusu olabilecektir. Benzer şekilde, işletmelerin daha çevre dostu ve düşük karbonlu yeşil ürün ve hizmetlere yatırım yapmasının teşvik edilmesiyle yeni pazarlara ulaşılması ve bu alanlarda yeni işletmelerin kurulması sağlanabilir. İşletmelerin hammadde ve enerji verimliliğinde yapacakları iyileştirmeler sonucunda üretim için ihtiyaç duyulan kaynak miktarı azaltılabilir ve enerji maliyetlerinden tasarruf edilebilir⁶².

B. Önemli Bir Sendikal Hareket: Adil Geçiş Hakkı

İklim değişikliğinin istihdama yönelik etkilerinin ortaya konulması beraberinde yüksek karbonlu sektörlerde çalışan işçilerin geleceklerinin ne olacağı sorusunu getirmiştir. Zira sera gazı salımlarını azaltabilmek için karbon yoğun sektörlerde bir dönüşümün ve geçişin olması kaçınılmaz görünmektedir. Bu durum ise özellikle de dönüşümün ani bir şekilde gerçekleşmesi halinde bu sektörlerde çalışan işçilerin işsiz kalmasına yol açabilecektir. İşte bu noktada “*adil geçiş (just transition)*” kavramı ileri sürülmüştür⁶³.

Adil geçiş kavramından ilk kez Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’nde petrol, kimya ve atom endüstrisindeki işçilerin çevre mevzuatı nedeniyle

2009, s. 4 vd.; **Doorey**, David J.: “A Transnational Law of Just Transitions for Climate Change and Labour”, Research Handbook on Transnational Labour Law, Edward Elgar Publishing, Cheltenham UK-Northampton USA 2015, s. 551; **Eurofound**, s. 13-14, 25; **Üstün/Cizreli**, s. 1917-1918; **ILO**, Adaptation, s. 14; **UNFCCC**, s. 23; https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_371589/lang-en/index.htm, (Erişim: 10.09.2023); **European Parliament**: The Impact of Climate Change Policies on the Employment Situation, Brussels 2010, s. 3; **Martinez-Fernandez/Hinojosa/Miranda**, s. 10.

⁶² **ILO**: World Employment Social Outlook 2018 Greening With Jobs, Geneva 2018, s. 42 vd.; **Haberfellner**, Regina/**Sturm**, René: Ökologisierung, Strukturwandel und Arbeitsmarkt: Eine globale Perspektive auf die Green Economy, Arbeitsmarktservice Österreich, Wien 2014, s. 1; **ILO**, Adaptation, s. 22 vd.; **Üstün/Cizreli**, s. 1928-1929; https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_371589/lang-en/index.htm, (Erişim: 10.09.2023); **UNFCCC**, s. 16; **Martinez-Fernandez/Hinojosa/Miranda**, s. 21.

⁶³ **Özyer**, Berkan: “Adil Geçiş”, EKOIQ Yeşil İş ve Yaşam Dergisi, S. 60, 2016, s. 44.

işlerini kaybetme riskiyle karşılaştıkları 1970’li yıllarda bahsedilmeye başlanmıştır⁶⁴. 1992 yılında gerçekleştirilen Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansı’nda fosil yakıtların iklim değişikliğine yol açtığına ortaya konulmasının ardından, ABD Petrol, Kimya ve Atom İşçileri Sendikası liderlerinden Tony Mazzocchi, adil geçiş kavramını gündemde tutarak çevre koruma politikaları nedeniyle yerlerinden edilen işçiler için mali destek ve yüksek öğrenim imkanı sağlayacak bir fonun savunuculuğunu yapmaya başlamıştır⁶⁵. Adil geçiş kavramı, 1990’lı yılların sonunda ise ABD’de pek çok sendika tarafından benimsenen ve uluslararası sendikalar tarafından da savunulan bir kavram haline gelmiştir⁶⁶. COP 3 ile COP 16 toplantılarında da gündeme getirilen adil geçiş kavramı, sendikaların ve çevre örgütlerinin baskısının bir sonucu olarak, 2015 yılında Paris Anlaşması’nın giriş metninde, “*Ulusal düzeyde tanımlanmış kalkınma öncelikleri doğrultusunda, işgücünün adil geçişi ile onurlu ve nitelikli işler oluşturmanın gerektirdiği şartları dikkate alarak... aşağıdakiler üzerinde anlaşmaya varılmıştır*” ifadeleriyle yer bulmuştur⁶⁷. Ayrıca başta kömür olmak üzere fosil yakıtların yerini hızla daha ucuz yenilenebilir seçeneklerin almaya başlaması, özellikle kömür sanayinde istihdam edilenlerin karşılaştığı riskin gözle görülür bir hale gelmesini ve adil geçiş süreçlerinin hızlı bir biçimde devreye alınması gerektiğinin farkına varılmasını sağlamıştır⁶⁸. Böylelikle adil geçiş kavramı günümüzde sıklıkla kullanılan bir kavram haline gelmiştir.

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) tarafından kabul edilen tanıma göre, “*Adil geçiş, düşük karbonlu ekonomiye geçiş sürecinde işçilerin ve toplulukların geleceğini ve geçim kaynaklarını güvence altına alan ve işçiler ile üye oldukları sendikalar, işverenler, hükümet ve topluluklar*

⁶⁴ **Franssen**, Marie-Monique/**Holemans**, Dirk: “Yeşil ve Sosyal Bir Adil Geçiş İçin İklim, İstihdam ve Adalet”, s. 2, https://gef.eu/wp-content/uploads/2021/05/GEF_just-transition-paper-turkish_final-3.pdf, (Erişim: 23.09.2023); **Stavis**, Dimitris/**Felli**, Romain: “Global Labour Unions and Just Transition to a Green Economy”, International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics, Vol. 14, No. 4, 2014, s. 7.

⁶⁵ **Franssen/Holemans**, s. 2; **Climate Action Network Europe**: “İklim Dostu Bir Ekonomiye Adil Dönüşüm Nasıl Gerçekleşebilir?”, s. 2, https://caneurope.org/content/uploads/2019/12/TR_JTbriefing_Final_16.12.pdf, (Erişim: 23.09.2023); **ILO**: Just Transition Towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All, Geneva 2018, s. 1, (Just Transition); **Stavis/Felli**, s. 7-8.

⁶⁶ **Stavis**, Dimitris: “Unions and the Environment: Pathways to Global Labor Environmentalism”, WorkingUSA: Journal of Labour & Society, Vol. 14, No. 2, 2011, s. 146; **Doorey**, s. 557; **Franssen/Holemans**, s. 2.

⁶⁷ **ILO**, Just Transition, s. 2, 5; **Özyer**, s. 48.

⁶⁸ **Climate Action Network Europe**, s. 2.

arasında geliştirilen sosyal diyaloga dayanan bir kavramdır. Bu bağlamda adil geçiş planı, küresel ısınma ve iklim değişikliği politikalarından etkilenen bütün işçiler için daha iyi ve insan onuruna yakışır iş imkanları, sosyal koruma, daha fazla eğitim fırsatı ve daha kapsamlı iş güvenliği sağlayan ve bu hakları güvence altına alan bir planlamadır⁶⁹. ILO'ya göre ise adil geçiş, “ekonomiyi ilgili herkes için mümkün olduğunca adil ve kapsayıcı bir şekilde yeşillendirmek, insana yakışır iş fırsatları yaratmak ve kimseyi geride bırakmamak” anlamına gelmektedir. Ayrıca adil geçiş, “iklim eyleminin sosyal ve ekonomik fırsatlarını en üst düzeye çıkarırken, etkilenen tüm gruplar arasında etkili sosyal diyalog ve temel çalışma ilkeleri ve haklarına saygı gösterilmesi de dahil olmak üzere her türlü zorluğu en aza indirmeyi ve dikkatli bir şekilde yönetmeyi” içermektedir⁷⁰.

Adil bir geçişin sağlanması tüm ülkeler açısından, yalnızca enerji sektörüyle sınırlı kalmaksızın tüm sektörler için ve hem kentsel hem de kırsal alanlar bakımından büyük önem taşımaktadır. Ancak adil geçiş dikkatli bir şekilde yönetilmediği takdirde, ekonomik açıdan olumsuz yönde değişimlere, toplu eylemlere ve grevlere, sosyal eşitsizliğin ve işsizliğin artmasına, üretkenliğin ise azalmasına yol açabilir⁷¹. Bu doğrultuda doğru bir adil geçiş sürecinin nasıl yürütülmesi gerektiği sorusu sorulabilir. ILO'ya göre bir geçişin adil olabilmesi, hem işçi sendikası temsilcilerinin hem de işveren veya işveren sendikası temsilcilerinin, genellikle bu konuda oluşturulmuş politika çerçevesinde ve hükümet temsilcilerinin de desteğiyle yürütecekleri dikkatli istişarelere bağlıdır. Gerçek bir adil geçişten söz edilebilmesi için işçi ve işveren sendikaları arasındaki diyalog ve işçiler hakkında alınacak kararların yürütülen müzakerelerin ortak bir sonucu olması büyük önem taşımaktadır⁷². Bu nedenle adil geçişin sağlanabilmesi, güçlü bir iş hukuku sistemine ve özellikle de güçlü bir toplu pazarlık sistemine sahip olmayı gerektirmektedir⁷³. Nitekim aşağıda inceleyeceğimiz çeşitli ülkelerdeki adil geçiş örnekleri

⁶⁹ Franssen/Holemans, s. 4; **International Trade Union Confederation**: “Just Transition-Where Are We Now and What’s Next? A Guide to National Policies and International Climate Governance”, s. 6, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_climate_justice_frontline_briefing_2017.pdf, (Erişim: 23.09.2023).

⁷⁰ https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_824102/lang--en/index.htm, (Erişim: 23.09.2023).

⁷¹ Özyer, s. 46; https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_824102/lang--en/index.htm, (Erişim: 23.09.2023).

⁷² **ILO**: Guidelines for a Just Transition Towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All, Geneva 2015, s. 5, 8 vd.; **Üstün/Cizreli**, s. 1921; **UNFCCC**, s. 21.

⁷³ **Doorey**, s. 558.

de bunu desteklemektedir. Ülkemizde de karbon yüksek işlerden yeşil işlere dönüşümün sağlanmasında adil bir geçişten söz edilebilmesi için toplu iş hukuku araçları aktif bir şekilde kullanılmalıdır.

C. Adil Geçiş Örnekleri

1. Almanya

Almanya'nın en büyük kömür bölgesi olan Ruhr bölgesinde yaşanan kömürden çıkış sürecinde, bu bölgedeki kömür madenlerinde çalışan işçiler için adil geçişin sağlanması dünyadaki önemli örneklerden birini oluşturmaktadır. 1957-1958 yılları arasında yaşanan kömür-çelik krizi ile bölgede gündeme gelen kömürden çıkış stratejisi, iklim değişikliği ile mücadele kapsamında atılan adımlarla günümüzde nihayete erdirilebilmiştir. Oldukça uzun bir zamana yayılan kömürden çıkış süreci sonunda Ruhr bölgesi turizm, eğitim, yenilenebilir enerji ve bilişim sektörlerini içeren, ağırlıklı olarak bilgi ve bilişime dayalı bir ekonomiye kavuşturulmuştur. Bu büyük dönüşüm istihdamı da yakından etkilemiştir. Zira bölgede 1957 yılında yaklaşık 473.600 kömür işçisi çalışırken 2013 yılında bu sayı 11.448'e düşmüştür. 21 Aralık 2018 tarihinde bölgedeki son taşkömürü ocağının da kapatılmasıyla birlikte bölgede çalışan kömür işçisi kalmamıştır. Bu dönüşümün adil olabilmesi ve binlerce işçinin birden bire işsiz kalmasını engellemek için kapsamlı bir süreç işletilmiş, yerel ve federal hükümet yetkililerinin yanı sıra işçiler ve sendikalar da karar alma süreçlerine dahil edilmişlerdir. Özellikle de 1987 yılında kurulan "kömür yuvarlak masası (Kohlerunde)" ile birlikte geçiş sürecinde gerçekleştirilmesi planlanan pek çok konu üzerinde uzlaşma sağlanmıştır. 1993 yılına gelindiğinde ise sendikalar, işverenler ve hükümet sosyal sorumlulukları vurgulayan kapsamlı bir anlaşmayı imzalamıştır. Ardından 2007 yılında bu üçlü yapı 2018 yılı sonuna kadar bölgedeki tüm taşkömürü madenlerinin kapatılacağı konusunda anlaşmaya varmıştır. Bu doğrultuda 31 Aralık 2012 tarihinde Almanya Kömür Birliği (GVSt) ile madencilik, kimya ve enerji sektörlerinde faaliyet gösteren işçi sendikası IG BCE arasında Ruhr Kömür Endüstrisinin Kapatılması Anlaşması imzalanmıştır. Bu geçişin sonucunda işçilerin haklarının korunabilmesi amacıyla toplu iş sözleşmeleri, yeni yasalar, yeni sözleşme düzenlemeleri hayata geçirilmiştir. Bu kapsamda şirketlere işçileri farklı işlerde istihdam etme veya farklı bir sektördeki işlere yerleştirme sorumluluğu verilmiş, en az 25 sene çalışmış olan işçilere erken emeklilik hakkı tanınmış, genç ve tecrübesiz işçilere ise farklı alanlarda istihdam edilebilmeleri için mesleki eğitimler verilmiştir. 1972 yılından itibaren işçilere belirli yaş ve çalışma süresi kriterlerine bağlı

olarak geçiş ödemesi sistemi adı altında düzenli finansal destek sağlanmıştır. Tüm bu sürecin sonunda gerçekten de bölgedeki tüm kömür madenleri kapatılmıştır. Buna karşılık, bölgede 1980 yılı öncesinde hiç üniversite bulunmazken eğitime yapılan yatırımlar ile 22 üniversite kurulmuş, bazı madenler sanayi tarihini yansıtabilecek şekilde müzelere dönüştürülerek turizme açılmış, bölgedeki Gelsenkirchen kenti yenilenebilir enerji sektörünün, Dortmund ise bilişim sektörünün merkezi haline getirilerek yeni iş alanları yaratılmıştır⁷⁴.

2. İspanya

İspanya kömür sanayisi ise 1960'lı yıllarda kömür madenlerinde 100.000'den fazla işçiyi istihdam eden bir kapasiteye sahipti. Ancak kömürün enerji sektöründeki hakimiyeti ucuz ithalat, çevre, sağlık ve iklim değişikliğine yönelik farkındalığın artmasıyla birlikte sarsılmaya başlamıştır. 2018 yılında İspanyol hükümeti ile sendikalar arasında “*Adil Geçiş*” anlaşması yapılmıştır. Bu anlaşma doğrultusunda geliştirilen “*Plan del Carbon*” uyarınca kömür madenlerinin çoğunun kapatılacağı kamuoyuna duyurulmuştur. İspanyol maden sendikaları tarafından madencilik bölgeleri açısından sürdürülebilir kalkınma planları eşliğinde adil geçişi sağlayabilecek bir anlaşma olarak kabul edilen bu anlaşma, özel sektöre ait maden ocaklarını kapsamına almıştır. Adil geçiş anlaşması uyarınca 2019-2023 yıllarını kapsayan beş yıllık süreçte madencilik bölgelerindeki iş ve yeşil enerji girişimlerine finansal destek sağlanması planlanmaktadır. Ayrıca anlaşmada 48 yaş üstü madencilere erken emeklilik fırsatı sunulması, diğer işçilere özellikle yeşil işlerde istihdama yönelik mesleki eğitim verilmesi ve kapatılan maden alanlarında çevresel restorasyon yapılması hükümleri yer almaktadır. AB tarafından finanse edilen anlaşma, adında açıkça “*adil geçiş*” kavramının ifade edildiği ilk anlaşma olma özelliğini taşımaktadır⁷⁵.

3. Kanada

Gayri safi yurt içi hasılasının %8'ini ve ihracatının %15'ini fosil yakıt üretiminin oluşturduğu Kanada'da ise 200.000'den fazla işçi doğrudan kömür, petrol ve doğal gaz sektörlerinde çalışmaktadır. Bu rakam ülkedeki

⁷⁴ UNFCCC, s. 40 vd.; Avcı, Duygu/Acar, Sevil/Adaman, Fikret/Uncu, Baran Alp: “Net Sıfıra Giden Yolda Adil Dönüşüm İçin Yol Haritası Önerisi”, https://wwftr.awsassets.panda.org/downloads/acil_donusum_cozunurlukdusuk.pdf?13101/Net-Sifira-Giden-Yolda-Adil-Donusum_s.70-72, (Erişim: 30.09.2023); Climate Action Network Europe, s. 9; ILO, Just Transition, s. 6-7.

⁷⁵ Climate Action Network Europe, s. 7; Franssen/Holemans, s. 8; European Parliament, s. 21.

toplam işgücünün %1'ini oluşturmaktadır. Yüz binlerce işçi ise dolaylı bir şekilde bu sektörlerle dayalı işlerde istihdam edilmektedir. Özellikle Kanada'nın Alberta eyaleti fosil yakıt üretiminin kalbi niteliğindedir. Fakat Kanada hükümeti 2015 yılında kömürden doğal gaz ve yenilenebilir enerjiye geçişi hızlı bir şekilde hayata geçirmek amacıyla bir ulusal plan açıklamıştır. Ayrıca 2015 yılında toplam enerji üretiminin %9'unu oluşturan yenilenebilir enerji oranının 2030 yılında %30'a yükseltilmesine yönelik bir direktif hazırlanmıştır. Ardından Alberta Enerji Verimliliği Programı yasalaştırılmıştır. Başta kömür sektörünün aşamalı olarak sonlandırılması yönünde atılan adımlar, bu durumdan etkilenen işçilerin adil geçişe yönelik taleplerine neden olmuştur. 2018 yılında Kömür Koalisyonu ile ortak çalışma yürüten Alberta Emek Federasyonu kömür işçilerine geçiş dönemi süresince önceki ücretlerinin %75'i oranında gelir desteği sağlanması, 12.000 Kanada Doları değerinde eğitim kuponu verilmesi, yaşlı işçiler için yaşlılık aylığı düzenlenmesi yapılması ve yeni işlere yerleştirilen işçilere yeniden yerleştirme ödeneği adı altında bir ödeme yapılmasını kapsayan bir geçiş anlaşması imzalamıştır⁷⁶.

4. İngiltere

Adil geçiş kavramının önemli yanlarından biri de işçi haklarını korurken aynı zamanda yeni istihdam alanları yaratılması ve kapatılmış madenlerin çevresel dönüşümünün sağlanarak atıl ve sağlık riski oluşturan alanlara dönüşmelerini engellemektir. Bu konudaki güzel örneklerden biri de İngiltere Cornwall'daki kapatılan kil ocağının dönüşümüdür. 1990'lı yılların başında Cornwall'daki açık maden ocağı şeklindeki kil ocağı 150 yıllık bir çalışmanın ardından kapatılmıştır. Terk edilen maden alanında Eden Projesi adı altında başlatılan proje ile ülkenin en büyük seralarından biri oluşturulmuştur. Proje kapsamında devasa büyüklükteki maden kraterlerini dolduran yağmur suları saflaştırılmış ve kurulan seradaki bitkilerin sulanmasında kullanılmıştır. Projenin daha ilk yılında 400 istihdam sağlanmış ve 190 milyon avroluk bir gelir elde edilmiştir. Günümüzde ise eski maden ocağı yılda 10 milyondan fazla ziyaretçiyi ağırlayan bir turizm merkezi niteliğine sahip olmanın yanı sıra İngiltere'nin en önemli botanik araştırma ve eğitim merkezlerinden biri haline de gelmiştir. Önemli etkinliklere ve eğitimlere ev sahipliği yapan eski maden ocağı bu yönüyle yerel ekonomiye de katkı sunmakta ve adil geçişin çok boyutlu yönünü gözler önüne sermektedir⁷⁷.

⁷⁶ Franssen/Holemans, s. 8; ILO, Just Transition, s. 6.

⁷⁷ Climate Action Network Europe, s. 10.

V. ÜLKEMİZDE TOPLU İŞ HUKUKU DÜZENLEMELE- RİNDEN FAYDALANILARAK ADİL GEÇİŞİ SAĞLA- MAYA YÖNELİK ATILABİLECEK ADIMLAR

A. Adil Geçiş İçin İşçi, İşveren ve Hükümet İşbirliği

Uygulamadaki olumlu ülke örneklerinin de göstermekte olduğu üzere başarılı bir adil geçiş süreci ancak etkin bir diyalog ortamıyla ve tarafların sürece aktif katılımı ile mümkün olabilmektedir. Bu nedenle de sürecin her aşamasında işçi, işveren ve hükümet işbirliğinin sürdürülmesi gerekmektedir. Dolayısıyla adil geçiş sürecinde sosyal diyalog kavramı oldukça önem arz etmektedir. ILO'ya göre sosyal diyalog “*Hükümet, işçi ve işveren temsilcileri arasında, ekonomik ve sosyal politikayı ilgilendiren ortak konularda yürütülen her türlü müzakere, danışma ve bilgi paylaşımı*” anlamına gelmektedir⁷⁸. Sosyal diyalogun “*sosyal tarafların ve bazen çıkar gruplarının da gönüllü olarak bir araya gelip bazı durumlarda hükümet temsilcilerinin de katılımıyla gerçekleştirilen demokratik bir tartışma ve karar alma süreci*” olarak da tanımlanabilmesi mümkündür⁷⁹. Bu doğrultuda sosyal diyalog, ekonomik ve sosyal yaşamın aktörlerini bir araya getiren, toplumsal uzlaşmaya katkı sunan önemli bir süreci ifade etmektedir⁸⁰. Belirtelim ki sosyal diyalog, bölgesel, ulusal ve uluslararası olmak üzere farklı düzeylerde uygulama alanı bulabilir⁸¹. Her ülkede uygulanan sosyal diyalog düzeyleri ve mekanizmaları benzer yapıda olmayabilir. Zira sosyal diyalog her devletin kendi siyasi, ekonomik, kültürel ve sosyal geçmişine bağlı olarak şekillenmekte ve gelişmektedir. Buna bağlı olarak bazı ülkelerde sosyal diyalog sistemi anayasal ya da yasal bir temele dayalı iken, bazılarında hukuki ya da

⁷⁸ **ILO**: Ulusal Üçlü Sosyal Diyalog: Daha İyi Bir Yönetişim İçin ILO Rehberi, Uluslararası Çalışma Bürosu Sosyal Diyalog ve Üçlü Yapı Birimi, Cenevre 2013, s. 12, (Üçlü Sosyal Diyalog); **Bedir**, Eyüp/**Uyanık**, Yücel/**Demirci**, Sertaç/**Karaman**, Nursel: Türkiye’de Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Değerlendirilmesi ve Analizi, Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi, Ankara 2018, s. 8-9.

⁷⁹ **Tuncay**, A. Can: “Avrupa Birliği İle Görüşme Sürecinde Türkiye’de Üçlü Sosyal Diyalog”, Sicil İHD, S. 1, Mart 2006, s. 206.

⁸⁰ **Odaman**, Serkan: “Sosyal İşbirliği ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Sonrasında 144 Sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Türkiye’de Üçlü Danışma Kurulu”, Çimento İşveren Dergisi, C. 18, S. 1, 2005, s. 9, (Üçlü Danışma Kurulu); **Görmüş**, Ayhan: “Türkiye’de Sosyal Diyalogun Gelişimi”, Çalışma ve Toplum, S. 14, 2007/3, s. 117; **Bedir/Uyanık/Demirci/Karaman**, s. 9.

⁸¹ **Dereci**, Tokar: “Sosyal Diyalog”, İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri, 9-12 Aralık 1997, TÜHİS Yayın No: 26, s. 107.

kurumsal dayanak olmadan kendiliğinden doğmuş istişare ya da işbirliği sistemlerinden meydana gelmektedir⁸².

Sosyal diyalogun işçi ve işveren örgütleri arasında olmak üzere iki taraflı, işçi ve işveren örgütleri ile hükümet arasında üç taraflı olarak yahut toplumda organize olmuş diğer çıkar gruplarının da katılımıyla çok taraflı bir yapıda yürütülebilmesi mümkündür⁸³. Üçlü sosyal diyalogda işçi, işveren ve hükümetin istihdama ilişkin konularda karar alma süreçlerine katılımı mevcut iken, ikili sosyal diyalogda işçi temsilcileriyle işveren veya temsilcilerinin bir araya gelerek görüş alışverişinde bulunmaları söz konusudur⁸⁴.

Hukukumuzda yer verilen başlıca üçlü sosyal diyalog mekanizmalarından biri de üçlü danışma kuruludur. İşçi, işveren ve hükümet işbirliği konusunda, Türkiye tarafından da onaylanmış⁸⁵ olan Uluslararası Çalışma Normları Uygulamasının Geliştirilmesinde Üçlü Danışma Hakkında 144 sayılı ILO Sözleşmesi doğrultusunda, İş Kanununun 114. maddesinde üçlü danışma kurulu düzenlenmiştir⁸⁶. 144 sayılı ILO Sözleşmesi taraflar arasındaki diyalogu ILO sözleşmelerinin çerçevesi ile sınırlı tutmuştur. Fakat öğretilerde de haklı olarak belirtilmiş olduğu üzere, ILO'nun çalışma yaşamının neredeyse tüm alanları ile ilgili düzenlemeler yaptığı dikkate alındığında üçlü danışma mekanizmasının esasında geniş bir uygulama alanına sahip olduğu görülecektir⁸⁷. İş Kanununun 114. maddesine göre, “*Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla; Hükümet ile*

⁸² Tokol, Aysen: “Çeşitli Boyutları İle Sosyal Diyalog”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, TÜHİS Yayın No: 38, Ankara 2000, s. 525-527; Bedir/Uyanık/Demirci/Karaman, s. 9; Görmüş, s. 118.

⁸³ Tuncay, s. 206; Tokol, s. 526; Görmüş, s. 118; Bedir/Uyanık/Demirci/Karaman, s. 9.

⁸⁴ Sur, Melda: “İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog”, DEÜHFD, Prof. Dr. Durmuş Tezcan’a Armağan, C. 21, Özel Sayı, 2019, s. 2286, (Sosyal Diyalog).

⁸⁵ RG. 25.02.1993, 21507.

⁸⁶ Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 35. Bası, Beta, İstanbul 2022, s. 935-936; Tuncay, s. 213; İren, Ertan: Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda Üçlü Diyalog, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara 2005, s. 75-77; Dereli, Toker: “Yeni Bir Sosyal Diyalog Aracı Olarak “Üçlü Danışma Kurulu”: Genel Bir Değerlendirme, Mercek, Nisan 2004, s. 15 vd.; Ünsal, Engin: “Sosyal Diyalog Yeniden Düzenlenmelidir”, Legal İSGHD, S. 11, 2006, s. 846 vd.; Odaman, Üçlü Danışma Kurulu, s. 12.

⁸⁷ Kutal, Metin: “Türk Çalışma Hayatında Üçlü Yapılanma”, İHD, Ekim-Aralık 1993, s. 489; Süzek, Sarper: “İş Hukukunda Katılım”, Coşkun Kırca’ya Armağan, Galatasaray Üniversitesi Yayınları: 2, Ankara 1996, s. 164, (Katılım); Tuncay, s. 209; Odaman, Üçlü Danışma Kurulu, s. 12.

işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak üzere, üçlü temsile dayalı istişari mahiyette bir danışma kurulu oluşturulur” (İş K. m. 114). Ayrıca İş Kanununun 114. maddesine dayanılarak Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır⁸⁸. Yönetmeliğin 4. maddesinde üçlü danışma kurulunun kimlerden oluşacağı; 5. maddesinde ise görevleri düzenlenmiştir. Kurul Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlığında, “gündem konularına göre Bakanlık, bağlı ve ilgili kurumların birim amirlerinden; işçi sendikaları konfederasyonlarından birer ve en fazla üyeye sahip işveren konfederasyonundan üç temsilciden; kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarından birer temsilciden oluşur” (Yön. m. 4/1, (a),(b),(c)). Kurulun görevleri arasında sayılan “a) Çalışma hayatına ilişkin politikaların oluşumuna katkı vermek, b) Taraflar arasında uzlaşma ve işbirliğini güçlendirecek çalışmalar yapmak, c) Çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarını ve uygulamalarını izlemek, yeni mevzuat ve yasa değişiklikleri ile ilgili hususlarda görüş oluşturmak” düzenlemeleri adil geçiş süreci hakkında tarafların işbirliğini ve diyalog ortamını sağlamada temel teşkil edecek düzenlemelerdir. Üçlü danışma kurulu, iş ilişkilerinin ve çalışma barışının geliştirilmesi ile çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla danışmanlık görevi yapmaktadır⁸⁹. Ayrıca işçi, işveren ve hükümetten oluşan üçlü ve eşitlik temelinde oluşturulmuş bir yapıya sahip olan üçlü danışma kurulunun karar alma süreçlerinde etkili bir şekilde hareket edebileceği öğretilmektedir⁹⁰. Dolayısıyla tüm bu yönleriyle üçlü danışma kurulu, ülkemizde karbon yoğun işlerden yeşil işlere geçişte, sürecin etkin bir iletişim kurularak sürdürülebilmesini sağlama konusunda önemli katkı sunabilecektir.

B. Adil Geçiş Sürecinde Toplu İş Sözleşmelerinden Yararlanılması

Adil geçiş sürecinde toplu iş sözleşmeleri, faydalanılması gereken başlıca toplu iş hukuku araçlarındandır. Anayasanın “*Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı*” başlıklı 53. maddesinin ilk fıkrasında “*İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler*” denildikten sonra ikinci fıkrasında “*Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir*” ifadesine yer verilmiştir. 6356 sayılı Sendikalar ve

⁸⁸ Yönetmeliğin değişiklikler işlenmiş son hali için bkz. RG. 15.05.2004, 25463.

⁸⁹ **Süzek**, Sarper: İş Hukuku, 21. Baskı, Beta, İstanbul 2021, s. 52, (İş Hukuku).

⁹⁰ **Bedir/Uyanık/Demirci/Karaman**, s. 21.

Toplu İş Sözleşmesi Kanununda ise toplu iş sözleşmesinin “İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi” ifade ettiği belirtilmiştir. Görüldüğü üzere toplu iş sözleşmesi hakkı hem işçilere hem de işverenlere karşılıklı olarak tanınmıştır. Ancak 6356 sayılı Kanundaki düzenleme uyarınca işçilerin bu haklarını ancak sendikaları aracılığıyla kullanabilmeleri mümkündür. Toplu iş sözleşmesi hakkı işçiler ile işverenlere karşılıklı olarak tanınmış olmakla birlikte, tarihsel süreç de göz önünde bulundurulduğunda esasen işçilerin haklarının korunmasının amaçlandığı sonucuna varılmaktadır⁹¹. Adil geçiş bakımından, sosyal tarafların bağitlayacakları toplu iş sözleşmelerine koyacakları geçiş hükümleri ile işçilerin mağdur edilmeden süreci tamamlayabilmeleri sağlanabilecektir. Zira toplu iş sözleşmesi özerkliği, sözleşmenin işçi ve işveren taraflarına karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma koşullarını kolektif düzeyde serbestçe düzenleme hak ve yetkisi verdiğiinden, taraflar bağitladıkları toplu iş sözleşmeleri ile adeta yasa koyucu gibi genel ve objektif hukuk kuralları koyabilmektedirler⁹². Bu duruma ilaveten, toplu iş sözleşmelerinin hukuk kaynağı olarak bireysel iş sözleşmelerinden önce gelmesi ve kural olarak toplu iş sözleşmelerinde yer alan hükümlere aykırı iş sözleşmesi yapılamaması sayesinde taraflar adil geçişe yönelik düzenlemeleri toplu iş sözleşmeleri yoluyla kolaylıkla yapabilecektir. Almanya ve Kanada uygulamalarında da görüldüğü üzere toplu iş sözleşmelerinde geçiş

⁹¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 930; Tuncay, Aziz Can/Savaş Kutsal, Burcu/Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz: Toplu İş Hukuku, 8. Bası, Beta, İstanbul 2023, s. 180; Şahlanan, Fevzi: Toplu İş Hukuku, Onikilevha, İstanbul 2020, s. 307.

⁹² Tuğ, Adnan: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Çankaya Üniversitesi Yayın No: 1, Ankara 1998, s. 52; Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, Beta, İstanbul 2022, s. 362; Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan, Esra, İş Hukuku, 10. Baskı, Beta, İstanbul 2020, s. 567-568; Esener, Turhan/Demir, Ender: Toplu İş Hukuku Toplu İş Sözleşmesi, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2019, s. 16; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 180-181; Narmanlioğlu, Ünal: İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, Beta, İstanbul 2016, s. 21; Başbuğ, Aydın/Yücel Bodur, Mehtap: İş Hukuku, 5. Baskı, Beta, İstanbul 2018, s. 307-308; Subaşı, İbrahim: “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Toplu İş Sözleşmesi”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, S. 1, 2014, s. 603; Şahlanan, s. 307-308; Arıcı, Kadir: Türk İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara 2022, s. 218-219, (Toplu İş İlişkileri); Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz: Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2018, s. 24-25; Uşan, M. Fatih/Erdoğan, Canan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Seçkin, Ankara 2021, s. 273-274; Ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. Ekmekçi, Ömer: Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996.

sürecindeki işçilere önceki ücretlerinin belirli bir oranında gelir desteği sunulması, belirli parasal miktarlarda eğitim kuponları verilmesi ve farklı işlere yerleştirilmesi öngörülen işçilere ayrıca bir ödemenin yapılması kararlaştırılabilir. Fakat dikkat edilmelidir ki, “işverenin muhatap olamayacağı, ancak Devlet tarafından yerine getirilmesi mümkün olabilecek konular” işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının korunması ve düzeltilmesine hizmet etmeler bile toplu iş sözleşmelerinde düzenlenemezler⁹³. Bu doğrultuda örneğin adil geçiş süreçlerinde sıklıkla gündeme alınan bir konu olan, belirli bir yaşın üzerindeki maden işçilerinin başkaca bir şart aranmaksızın erken emekli edilerek yaşlılık aylığı bağlanmasına ilişkin hükümlerin toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenebilmesi mümkün değildir.

Bu noktada değinilmesi gereken bir diğer önemli husus ise adil geçiş sürecine ilişkin toplu iş sözleşmesinde yer verilen parasal hükümlerden hangi işçilerin yararlanabileceği sorunudur. 6356 sayılı Kanunun m. 39/1 hükmü ile m. 25/2 hükmünün birlikte değerlendirilmesi neticesinde, adil geçişe yönelik parasal hükümlerin toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılması durumunda bu hükümlerden toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde çalışan tüm işçilerin değil, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye işçilerin yararlanabileceği sonucu ortaya çıkmaktadır⁹⁴. Toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmenin bir diğer yolu ise dayanışma aidatı ödemektir. Dayanışma aidatı ödeyen işçi, esasen üye olmadığı bir sendikanın yaptığı toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkanı elde etmekte, bu menfaatin karşılığı olarak da dayanışma aidatı adı altında bir miktar bedel ödemektedir⁹⁵. Dolayısıyla adil geçiş sürecindeki işçiler bakımından toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılacak ödemelerden üye işçilerin yanı sıra taraf işçi sendikasına

⁹³ **Reisoğlu**, Seza: Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 222, Ankara 1967, s. 75; **Alp**, Mustafa: “Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Diğer Normlarla İlişkisi”, Türk Alman Uluslararası İş Hukuku Sempozyumu, 23-26 Haziran 2011, Şenocak, Kemal (ed.), İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 1, s. 170; **Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 192; **Şahlanan**, s. 309-310; **Sur**, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, 10. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2022, s. 278, (Toplu İlişkiler); **Uşan/Erdoğan**, s. 274.

⁹⁴ **Şahlanan**, s. 432; **Yıldız**, Gaye Burcu: Türk Toplu İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Yetkin Yayınları, Ankara 2021, s. 25; **Narmanhoğlu**, s. 428.

⁹⁵ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 1010; **Şahlanan**, s. 444-445; **Ekmekçi**, Ömer: Toplu İş Hukuku, 5. Baskı, Onikilevha, İstanbul 2023, s. 435-436, (Toplu İş Hukuku); **Arıcı**, Toplu İş İlişkileri, s. 262; **Akyiğit**, Ercan: Toplu İş Hukuku, 2. Baskı, Seçkin, Ankara 2020, s. 484; **Aktay**, Ahmet Nizamettin/**Özdemir Ertürk**, Olgu: Toplu İş Hukuku, 3. Baskı, Seçkin, Ankara 2022, s. 210.

dayanışma aidatı ödeyen işçiler de yararlanabilecektir. Fakat adil geçiş sürecinin genellikle tüm bir işkolunu etkilediği göz önünde bulundurulacak olursa toplu iş sözleşmesinin uygulama alanının genişletilmesi ihtiyacı doğabilecektir. Bu noktada da teşmil uygulamasından faydalanılabildiği düşünülebilir. Teşmil, uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin kişi ve yer bakımından uygulama alanının Cumhurbaşkanı kararıyla genişletilmesi ve toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerlerinde uygulanmaya başlanması olarak tanımlanabilir⁹⁶. Toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümleri teşmile konu edildiğinden, örneğin geçiş sürecindeki işçilere önceki ücretlerinin belirli bir oranında ek ödeme yapılacağına dair bir hükmün teşmile konu edilebilmesi mümkün olabilecektir. Teşmil edilen sözleşmeden yararlanmak için işçilerin taraf işçi sendikasına üye olmalarına veya dayanışma aidatı ödemelerine de gerek yoktur⁹⁷. Bu yönüyle teşmil uygulamasından faydalanılarak adil geçişe ilişkin özellikle de parasal hükümler içeren toplu iş sözleşmesinden tüm bir işkolundaki işyerlerinin ve bu işyerlerinde çalışan tüm işçilerin yararlandırılması sağlanabilir.

C. Çerçeve Sözleşmelere İşlerlik Kazandırılarak Adil Geçişin Sağlanması

6356 sayılı Kanunun m. 2/1, (b) bendinde çerçeve sözleşme, “*Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşme*” olarak tanımlanmıştır. Çerçeve sözleşmenin içeriği ise aynı Kanunun m. 33/3 hükmünde, “*Çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir*” şeklinde düzenlenmiştir. Çerçeve sözleşmelerin her ne kadar 6356

⁹⁶ **Demir**, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayınları, İzmir 2016, s. 639; **Esener/Demir**, s. 72; **Şahlanan**, s. 461; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 1013; **Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 334-335; **Subaşı**, s. 628-629; **Ekmekçi**, s. 469; **Arıcı**, Toplu İş İlişkileri, s. 277-278; **Yıldız**, s. 136; **Akyiğit**, s. 499; **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 383; **Uşan/Erdoğan**, s. 302; Teşmil hakkında ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. **Reisoğlu**, s. 213 vd.; **Sur**, Melda: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, D.E.Ü Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 21, Ankara 1991; Kalkış, İlknur: Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye’de Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulamadaki Görünümü, Kamu-İş Yayını, Ankara 1993.

⁹⁷ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 1014; **Şahlanan**, s. 469; **Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 340; **Akyiğit**, s. 484; **Aktay/Özdemir Ertürk**, s. 235; **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 387; **Demir**, s. 642; **Narmanhoğlu**, s. 482; **Uşan/Erdoğan**, s. 304; **Eyrenci, Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan**, s. 632.

sayılı Kanunun m. 2/1, (b) bendinde işkolu düzeyinde yapılacak sözleşmeler olduğu belirtilmişse de bu sözleşme türü işkolu toplu iş sözleşmelerinin yerini tutacak şekilde düzenlenmemiştir. Nitekim çerçeve sözleşmenin toplu iş sözleşmesi niteliği taşıyıp taşımadığı dahi tartışma konusudur. Kanunda bu sözleşme türünün çerçeve toplu iş sözleşmesi olarak değil de yalnızca çerçeve sözleşme olarak adlandırılmış olması, içeriğinin sadece mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin olması ve toplu iş sözleşmelerinde bulunması zorunlu olan normatif hükümleri içermemesi, çerçeve sözleşmenin akdedilmesinde işçi sendikasının sözleşmenin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde belirli bir çoğunluğa sahip olması ve yetki belgesi alması gibi şartların aranmaması gibi hususlar çerçeve sözleşmenin toplu iş sözleşmesinden daha farklı bir nitelik taşıdığını göstermektedir⁹⁸.

Hukukumuzda ilk kez 6356 sayılı Kanunda düzenlenen çerçeve sözleşme, uygulamada çok da tercih edilen bir sözleşme türü olamamıştır. Oysa ki çerçeve sözleşmeler yoluyla da adil geçiş süreçlerinin işçilerin mağdur olmasının önüne geçilerek tamamlanması sağlanabilir. Zira 6356 sayılı Kanunun 33. maddesinde de belirtilmiş olduğu üzere, çerçeve sözleşme mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebildiğinden adil geçiş süreçlerinde etkin bir şekilde kullanılabilir konu başlıklarına sahiptir. Örneğin taraflar çerçeve sözleşme ile enerji işkolunda çalışan işçilere sürdürülebilir ve yenilenebilir

⁹⁸ **Şahlanan**, s. 342; **Esener/Demir**, s. 33; **Canbolat**, Talat: 6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, Beta, İstanbul 2013, s. 154, (Düzeyi ve Türleri); **Canbolat**, Talat: “6356 Sayılı Kanunda Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, S. 1, 2014, s. 532, (6356 Sayılı Kanun); **Alpagut**, Gülsevil: “6356 Sayılı Yasanın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum, Legal İSGHD, C. 9, S. 35, 2012, s. 29; **Doğan Yenisey**, Kübra: İş Hukukunun Emredici Yapısı, Beta, İstanbul 2014, s. 217; **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, s. 301; **Akyiğit**, s. 444 vd.; **Arıcı**, Toplu İş İlişkileri, s. 239-240; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 149; **Narmanhoğlu**, s. 331; **Kılıç**, Şebnem: Toplu İş Sözleşmesi Türleri Açısından Alman Hukuku ile Karşılaştırmalı Bir İnceleme Türk Hukukunda Grup Toplu İş Sözleşmeleri ve Çerçeve Sözleşmeler, Beta, İstanbul 2019, s. 356 vd.; **Subaşı**, s. 608-609; **Eyrenci, Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan**, s. 594; **Kandemir**, Murat: “Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı”, Çalışma ve Toplum, S. 39, 2013/4, s. 173. Öğretideki aksi görüşe göre ise çerçeve sözleşmeler işkolu toplu iş sözleşmesi niteliği taşımaktadır, bkz. **Aktay/Özdemir Ertürk**, s. 157; **Demir**, s. 594. Çerçeve sözleşmenin kendine ait bir hukuki rejime tabi kolektif bir sözleşme türü olduğu görüşü için bkz. **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 302. Çerçeve sözleşmenin kendine özgü bir toplu iş hukuku sözleşmesi olduğu yönünde bkz. **Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 257.

enerji türlerine ilişkin bilgi ve becerilerinin arttırılabilmesi için belirledikleri süre ve nitelikte mesleki eğitim verileceğini kararlaştırabilirler. Böylece karbon yoğun enerjiden yeşil enerjiye dönüşümde işçilerin mesleki eğitim eksikliği nedeniyle işsiz kalmasının önüne geçilebilir. Benzer şekilde sosyal sorumluluk ile ilgili konuların da çerçeve sözleşmelerde düzenlenebilmesi adil geçiş süreçlerine olumlu katkı sunacak niteliktedir. Zira sosyal sorumluluk kavramı “*işverenlerin her ne pahasına olursa olsun kar elde etmek için faaliyette bulunmalarını değil, insanlığın ortak yaşam ideali olan dünyanın daha iyi yaşanabilir bir yer olması için de faaliyet göstermelerini*” ifade etmektedir⁹⁹. Bu doğrultuda çevrenin korunması ve çevre sorunlarının önlenmesi, iklim değişikliğinin zararlı etkileriyle mücadele ve bu mücadelede izlenecek yöntemlerin belirlenmesi, çevre dostu teknolojilerin gelişimi ile yaygınlaşmasının desteklenmesi gibi konular çerçeve sözleşmeler ile düzenlenebilir. Son olarak belirtelim ki, çerçeve sözleşmede düzenlenebilecek konulardan biri olan istihdam politikaları da adil geçiş ile ilgili hükümlere bu sözleşme türünde yer verilebilmesini mümkün kılmaktadır. 6356 sayılı Kanunda “*istihdam politikaları*” kavramından neyin anlaşılması gerektiği belirtilmediğinden kavramın içeriğini sözleşmenin tarafları belirleyecektir¹⁰⁰. Bu kapsamda taraflar kavramı geniş yorumlayarak çerçeve sözleşmeye, adil geçiş sürecindeki işçilerin yeni işlerde istihdamı, ilgili işkolunda belirli yaşın üstündeki veya altındaki işçilerin istihdam edilmeyeceği, hatta adil geçiş sürecindeki işçilere bazı ek ödemeler yapılacağı ile ilgili hükümler koyabilirler¹⁰¹.

D. İşyeri Sendika Temsilcileri ve İşyeri İşçi Temsilcileri Aracılığıyla İşçilerin Adil Geçiş Sürecine Katılımının Sağlanması

İşçilerin yönetime katılmalarının biçimi, yöntemi ve kapsamı her ülkenin içinde bulunduğu sosyal, siyasi ve ekonomik yapıya göre değişkenlik

⁹⁹ **Canbolat**, Düzeyi ve Türleri, s. 291.

¹⁰⁰ **Canbolat**, Düzeyi ve Türleri, s. 170.

¹⁰¹ İstihdam politikaları kavramının bu şekilde esasen toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerini oluşturan konuları dahi kapsayacak şekilde geniş anlaşılması halinde uygulamada sorunlar çıkabilecek ve mevcut toplu iş sözleşmeleri ile çerçeve sözleşme hükümlerinin çatışması söz konusu olabilecektir. Çerçeve sözleşme kural olarak taraflar arasında borç ilişkisi doğurucu nitelikte olup toplu iş sözleşmesi niteliği taşımamakta, bireysel iş sözleşmeleri ile toplu iş sözleşmelerini doğrudan doğruya ve emredici olarak etkilememektedir. Bu sebeple de iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesindeki çerçeve sözleşmeye aykırı hükümlerin yerini çerçeve sözleşmedeki hükümler almamaktadır. Ancak yine de konularına ve düzenleniş şekillerine göre çerçeve sözleşmede yer alan hükümlerin işçiyeye talep hakkı vermesi söz konusu olabilir, **Canbolat**, Düzeyi ve Türleri, s. 155 vd.; **Canbolat**, 6356 Sayılı Kanun, s. 539.

göstermektedir¹⁰². Bu doğrultuda yönetime katılım, ayrıntılı düzenlemeler içeren uygulamalar ya da işçilerin gönüllü olarak sadece bilgilendirilmesini öngören daha basit uygulamalar şeklinde gerçekleşebilir. Genel olarak işçilerin yönetime katılması, işçilerin mikro ve makro ekonomi düzeyinde yönetim gücüne ortak olarak daha çok özgürlük elde edebilmelerini, ekonomik ve sosyal olarak daha fazla kişilik ve hak kazanmalarını sağlamaya hizmet etmektedir¹⁰³. Böylelikle işçilerin işyerindeki karar verme süreçlerine dahil olması ve bu süreçleri etkilemesi yoluyla işçi ile işveren arasındaki güç dengesinin eşitlenmesi ve işçilerin yönetim üzerindeki etkisinin artırılması amaçlanmaktadır¹⁰⁴. Yönetime katılma ile demokrasinin çalışma ilişkilerine yayılması, işçinin işine ve işyerine yabancılaşmasının önlenmesi, işyerinde verimliliğin artması, işyerlerinde çalışma barışının kurulması, işçinin kişiliğinin ve onurunun korunması sağlanmaktadır¹⁰⁵.

İşçilerin yönetime katılmalarının gereği olarak ortaya çıkan işçi temsilciliği kurumu, ülkemizde ilk kez 3008 sayılı İş Kanununun 78. maddesinde düzenlenmişti. Ancak daha sonra toplu sözleşme düzenine geçilmesiyle beraber işçi temsilciliği kurumu köklü bir değişikliğe uğramış ve 274 sayılı Sendikalar Kanununun 1963 yılında yürürlüğe girmesiyle, 3008 sayılı İş Kanunundaki işçi temsilciliğinin yerini sendika temsilciliği almıştır¹⁰⁶. 3008

¹⁰² **Süzek**, İş Hukuku, s. 53; **Tunçomağ/Centel**, s. 12; **Senyen Kaplan**, Emine Tuncay: Bireysel İş Hukuku, 13. Baskı, Yetkin, Ankara 2023, s. 14.

¹⁰³ **Talas**, Cahit: Toplumsal Ekonomi, İmge Kitabevi, Ankara 1997, s. 492. Yönetime katılma konusunda ayrıca bkz. **Turan**, Kamil: İşçinin Yönetime Katılması ve Türkiye Uygulaması, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, Ankara 1973; **Arıcı**, Kadir: Türk İş Hukuku I Ferdi İş İlişkileri Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara 2022, s. 8-9; **Mollamahmutoglu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku, 7. Baskı, Lykeion, Ankara 2022, s. 24-30; **Taşkent**, Savaş: "Türkiye'de İşçinin Yönetime Katılması", İHD, Ekim-Aralık 1993, s. 513 vd.; **Hekimler**, Alpay: Avrupa Birliği ve Birlik Üyesi Ülkelerde Yönetime Katılım, Legal, İstanbul 2005; **Erbaş**, Cevat Gökhan: Türk ve Alman İş Hukukunda İşçinin Yönetime Katılması, Seçkin, Ankara 2013; **Senyen Kaplan**, s. 13-16.

¹⁰⁴ **Blanpain**, Roger (çev. Toker Dereli): "İşçilerin İşletme Yönetimi Karar Sürecine Etkisi: Yönetime Katılma Konusuna Genel Bir Bakış", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 30, 1979, s. 58; **Seçer**, Barış: "Endüstriyel Demokrasi: İşçilerin Yönetime Katılımından İşçi Katılımına", Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2009, s. 22-24; **Tunçomağ/Centel**, s. 12.

¹⁰⁵ **Taşkent**, s. 514-515; **Süzek**, Katılım, s. 166; **Süzek**, İş Hukuku, s. 54; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 24-25; **Tunçomağ/Centel**, s. 12.

¹⁰⁶ **Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca**, s. 851; **Çelik**, Nuri: "İşyeri İşçi Temsilciliği", Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C. 55, S. 1, 2005, s. 408; **Başbuğ/Bodur**, s. 252; **Engin**, Murat: İşgücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog, Beta, İstanbul 2012, s. 114; **Hekimler**, s. 195 vd.; **Keser**,

sayılı İş Kanununun 78. maddesine göre, işçi temsilcileri işyerinde çalışmakta olan tüm işçiler arasından seçilmekteydi¹⁰⁷. Ancak tıpkı 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve bu Kanunun yerini alan 2821 sayılı Sendikalar Kanununda olduğu gibi günümüzde de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 27. maddesinde düzenlenen işyeri sendika temsilciliğinde ise temsilciler, toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendikanın işyerinde çalışan üyeleri arasından sendika tarafından belirlenmektedir. Bu sebeple ülkemizde işçilerin genellikle sendikaları aracılığıyla dolaylı olarak yönetime katıldıkları söylenebilir¹⁰⁸.

Adil geçiş süreçlerinin doğru işletilebilmesinin yapı taşlarından biri sağlıklı bir diyalog ortamının kurulması ve sürece işçilerin de katılımının sağlanmasıdır. Zira sosyal diyalog, iklim değişikliğinin etkisinin hafifletilmesi, sürdürülebilir iş imkanları ve işletmeler yaratılmasına dönük etkin tedbirlerin şekillendirilmesinde kilit rol oynamaktadır¹⁰⁹. Bu noktada ikili sosyal diyalog kavramı ön plana çıkmaktadır. ILO'ya göre ikili sosyal diyalog, *“iki tarafın (bir ya da birden fazla işverenin ve/veya bir ya da birden fazla işveren örgütünün ve bir ya da birden fazla işçi örgütünün)*

Hakan: “İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesi”, Sicil İHD, S. 15, Eylül 2009, s. 131; **Çil**, Şahin: “İşçi Temsilciliği Kurumunun Gerekliliği ve İş Güvencesi İle Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Katkıları”, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 28-30 Nisan 2016 İstanbul, Seçkin, Ankara 2017, s. 360; **Yıldız**, Gaye Burcu: “İşçinin Yönetime Katılması Usulü Olarak İşçi Temsilciliği Sistemi”, Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 19-21 Nisan 2018 İstanbul, Seçkin, Ankara 2021, s. 61.

¹⁰⁷ **Çelik**, s. 408; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 851; **Okur**, Ali Rıza: Türk İş Hukukunda Sendika İşyeri Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul 1985, s. 7; **Demir**, Fevzi: “İşyeri Sendika Temsilciliği”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, C. II, Beta, İstanbul 2001, s. 1556; **Yürekli**, Sabahattin: İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi, Beta, İstanbul 2004, s. 41; **Doğan Yenisey**, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal, İstanbul 2007, s. 254; **Odaman**, Serkan: “Fransız Hukukunda ve 2821 Sayılı Kanunda Yapılması Öngörülen Değişiklik Çerçevesinde Türk Hukukunda İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s. 563; **Urhanoglu Cengiz**, İstar: “İşyeri Sendika Temsilcilerinin Feshe Karşı Korunması”, Kamu-İş, C. 11, S. 1, 2009, s. 60; **Engin**, s. 113-114.

¹⁰⁸ **Çelik**, s. 409. İşyeri sendika temsilcisinin işçileri değil, sendikayı temsil ettiği ve bu nedenle de ülkemizde gerçek anlamda işçi temsilciliği kurumunun 1963 yılında kaldırıldığı yolunda bkz. **Çil**, s. 360. İşyeri sendika temsilciliğinin bir yönetime katılma kurumu olarak değerlendirilmesinin doğru olmadığı yönünde bkz. **Ulucan**, Devrim: “Avrupa Topluluğu Hukuku’na Uyum Açısından Türkiye’de İşçinin Yönetime Katılması”, Avrupa Topluluğu ve Türkiye’nin Uyumu Semineri, İstanbul 1989, s. 359; **Doğan**, Berin: İşçinin İşletmenin Yönetimine Katılması, İstanbul 1973, s. 134; **Taşkent**, s. 519-520; **Süzek**, Katılım, s. 167.

¹⁰⁹ **ILO**, Üçlü Sosyal Diyalog, s. 254.

*hükümetin müdahalesi söz konusu olmaksızın, bilgi paylaşımında bulunması, karşılıklı danışma veya müzakere gerçekleştirilmesi” anlamına gelmektedir*¹¹⁰. İkili sosyal diyalog yoluyla ücretler, çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği gibi konuların yanı sıra daha genel politika konularının da ele alınabilmesi mümkündür. Hükümet kural olarak ikili sosyal diyalog sürecinin bir parçası değildir. Fakat hükümetin sosyal ortaklara yardımcı olmasında yahut anlaşmazlık durumlarında uzlaşma ve aracılık hizmeti sunmasında bir engel yoktur. Esasında hükümetin ikili sosyal diyalog sürecine nasıl ve hangi seviyede dahil olabileceği o ülkede öngörülmesi olan sosyal diyalog sistemi ile ilgilidir. Bu yönüyle bazen hükümetin de katkı sunduğu sosyal diyalog süreçlerinde, sosyal diyalogun ikili mi yoksa üçlü mü gerçekleştirildiği konusunda net bir sınır çekilmesi zor olabilmektedir¹¹¹.

Hukukumuzda düzenlenen ikili sosyal diyalog mekanizmalarından biri de işyeri sendika temsilciliğidir¹¹². Mevcut yasal düzenlemeler doğrultusunda, adil geçiş sürecinde işyeri sendika temsilcileri aracılığıyla işçilerin süreç hakkında söz sahibi olabilmeleri sağlanabilecektir. Nitekim 6356 sayılı Kanunun m. 27/3 hükmünde işyeri sendika temsilcilerinin “*işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevli*” olduğu belirtilmiştir. İşyeri sendika temsilcileri aracılığıyla işçilerin sürece katılmalarının, süreçten beklentilerinin ve taleplerinin işverenlerine ve adil geçiş sürecinde söz sahibi olan diğer aktörlere iletilmesinin sağlanması, aynı şekilde konu hakkındaki gelişmelerin de işçilere duyurulması mümkün olabilecektir¹¹³. Bu noktada, işyerinde yetkili sendika olmayan işçilerin işyeri sendika temsilcileri de olmadığından sürece katılımlarının yeterli düzeyde gerçekleşmemesi sorunu ortaya çıkabilir. Zira 6356 sayılı Kanunun m. 27 hükmü, işyeri sendika temsilcisini atama yetkisini toplu iş sözleşmesi yetkisini kazanan sendikaya vermiştir. Dolayısıyla temsilcilik sadece toplu sözleşme düzeni ile sınırlı tutulmuştur. Bu da sözleşme yetkisinin alınmadığı durumlarda işyerlerinde işçi ya da sendika temsilciliğinin varlığından söz edilememesi sonucunu doğurmaktadır¹¹⁴. Böyle bir durumda,

¹¹⁰ ILO, Üçlü Sosyal Diyalog, s. 17.

¹¹¹ Bedir/Uyanık/Demirci/Karaman, s. 9; ILO, Üçlü Sosyal Diyalog, s. 17.

¹¹² Sur, Sosyal Diyalog, s. 2299-2300.

¹¹³ European Parliament, s. 21.

¹¹⁴ Çelik, s. 410-411; Süzek, İş Hukuku, s. 55; Sur, Sosyal Diyalog, s. 2305.

yapılacak yasal düzenlemeler ile işyerinde yetkili sendika olmayan işyerlerinde işçi temsilciliği sisteminin uygulanabilmesinin önünün açılması bir çözüm önerisi olarak sunulabilir¹¹⁵. Böylelikle adil geçiş sürecinde tüm işçilerin yönetime katılımının sağlanması yoluyla, adil geçiş kavramının hedeflediği kimsenin arkada bırakılmaması prensibi, insan onuruna yakışır iş ile sosyal adalet kavramlarının gerçekleşebilmesi mümkün kılınabilir.

E. Sendikaların Mesleki Amaçlı Eğitim ve Bilgilendirme Faaliyetleriyle Adil Geçiş Sürecine Katkı Sunması

Sendikalar üyelerinin mesleki bilgi ve tecrübelerini arttırmak için kurs, konferans ve seminerler düzenleyebilirler. Nitekim 2821 sayılı Sendikalar Kanunu m. 44/2 hükmünde, işçi sendika ve konfederasyonlarına gelirlerinin yüzde onunu üyelerinin mesleki eğitimi ile mesleki bilgi ve tecrübelerini arttırmak için kullanma zorunluluğu getirilmişti. 6356 sayılı Kanunda ise böyle bir yasal zorlayıcı hüküm öngörülmemiştir. Fakat 6356 sayılı Kanunun m. 26/9 hükmünde sendikaların üyelerine eğitim amaçlı yardım yapabilecekleri belirtilmiştir. Böylelikle, her ne kadar Kanunda sendikaların eğitim faaliyetleriyle ilgili ayrıntılı düzenlemeler öngörülmemiş olsa da, m. 26/9 hükmü doğrultusunda sendikaların mesleki amaçlı eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini tüzüklerinde kararlaştırabilmeleri mümkün kılınmıştır¹¹⁶. Sendikaların mesleki amaçlı kurslar vermesi, konferans ve seminerler düzenlemesi adil geçiş süreci bakımından oldukça önem arz etmektedir. Zira bu şekilde sendikalar üyelerine yeni mesleki beceriler kazandırabilir ve adil geçiş süreci sonunda işçilerin başka işkollarında, özellikle de sürdürülebilir ve yenilenebilir nitelik taşıyan yeşil işlerde (örneğin kömürden güneş veya rüzgar enerjisine geçiş sürecinde olduğu gibi) istihdam edilebilmelerini sağlayabilirler¹¹⁷.

¹¹⁵ **Dereli**, Toker: "Çalışma İlişkilerinde Güncel Sorunlar", BASİSEN, İstanbul 1997, s. 17; **Çelik**, s. 411; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 851; **Yürekli**, s. 41-42, 74; **Urhanoglu Cengiz**, s. 64. Bu konuda yasal bir düzenleme getirilmesinden başka, şirketlerin de bu yönde bir davranış kuralı benimsemelerinin düşünülebileceği, ayrıca 6356 sayılı Kanunda düzenlenen çerçeve sözleşmelerden de yararlanılabileceği görüşü için bkz. **Sur**, Sosyal Diyalog, s. 2305.

¹¹⁶ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s. 919; **Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 161; **Şahlanan**, s. 275; **Arıcı**, Toplu İş İlişkileri, s. 155; **Akyiğit**, s. 286; **Demir**, s. 550-551; **Eyrenci**, **Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan**, s. 546; Ayrıca bkz. **Korkusuz**, Refik: Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri, Birleşik Matbaacılık, İzmir 2003, s. 25-27.

¹¹⁷ **ILO**, Just Transition, s. 13-14.

SONUÇ

Günümüzün en önemli tartışma konularından birini oluşturan iklim değişikliği, giderek hem insan ve diğer canlıların yaşamını hem de gezegenimizi tehdit eder bir hale gelmiş bulunmaktadır. Bu durum ise ivedi bir şekilde önlemlerin alınmasını ve ülkelerin kapsamlı iklim politikaları üretmelerini gerektirmektedir. Ülkemizin de, tarafı olduğu başta Paris Anlaşması olmak üzere uluslararası sözleşmelerde düzenlenen ve ayrıca müzakereci devlet statüsü taşıması nedeniyle Avrupa Yeşil Mutabakatı ile Avrupa İklim Kanununda belirtilen hedef ve ilkeler doğrultusunda bir dönüşüm sürecine girmesi kaçınılmaz olacaktır. Bu dönüşüm esnasında en kırılgan kesim olan işçilerin mağdur edilmemesi ve gerçek bir adil geçişin sağlanabilmesi için sendikaların etkin bir rol oynaması gerekmektedir. Nitekim başarılı adil geçiş örnekleri ortaya koyan çeşitli ülkelerde de süreç, işçi ve işveren sendikaları ile yerel ve merkezi hükümet yetkililerinin aktif katılımı yoluyla, ağırlıklı olarak toplu iş hukuku düzenlemelerinden faydalanılarak tamamlanabilmiştir. Bu doğrultuda ülkemizde de adil geçiş süreçlerinde işçi, işveren ve hükümet işbirliğinin sağlanabilmesi için 4857 sayılı İş Kanununun 114. maddesinde düzenlenen üçlü danışma kurulunun aktif kullanılması önem arz etmektedir.

Adil geçiş sürecinde yararlanılacak başlıca toplu iş hukuku araçlarından biri de toplu iş sözleşmeleridir. Özellikle geçiş sürecindeki işçilere önceki ücretlerinin belirli bir oranında gelir desteği sunulması, belirli parasal miktarlarda eğitim kuponları verilmesi ve farklı işlere yerleştirilmesi öngörülen işçilere ayrıca bir ödemenin yapılması toplu iş sözleşmeleri yoluyla kararlaştırılabilir. Toplu iş sözleşmesinin bu nitelikteki parasal hükümlerinden toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikası üyeleri ile bu sendikaya dayanışma aidatı ödeyen işçiler yararlanabilecektir. Ayrıca teşmil uygulamasından faydalanılarak da adil geçişe ilişkin imzalanmış olan bir toplu iş sözleşmesinden tüm bir işkolundaki işyerleri ve bu işyerlerinde çalışan işçiler yararlandırılabilir.

Hukukumuzda ilk kez 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda düzenlenmiş olan çerçeve sözleşmelere işlerlik kazandırılarak da adil bir geçiş sağlanabilir. Zira çerçeve sözleşmenin içerik konularından mesleki eğitim, sosyal sorumluluk ve istihdam politikaları adil geçiş sürecinde etkin bir şekilde kullanılabilir niteliktedir. Örneğin taraflar çerçeve sözleşme ile enerji işkolunda çalışan işçilere sürdürülebilir ve yenilenebilir enerji türlerine ilişkin bilgi ve becerilerinin artırılabilmesi için belirledikleri süre ve nitelikte mesleki eğitim verileceğini kararlaştırabilirler. Böylece

karbon yoğun enerjiden yeşil enerjiye dönüşümde işçilerin mesleki eğitim eksikliği nedeniyle işsiz kalmasının önüne geçilebilir. Benzer şekilde sosyal sorumluluk ile ilgili konuların da çerçeve sözleşmelerde düzenlenebilmesi adil geçiş süreçlerine olumlu katkı sunacak niteliktedir. Bu doğrultuda çevrenin korunması ve çevre sorunlarının önlenmesi, iklim değişikliğinin zararlı etkileriyle mücadele ve bu mücadelede izlenecek yöntemlerin belirlenmesi, çevre dostu teknolojilerin gelişimi ile yaygınlaşmasının desteklenmesi gibi konular çerçeve sözleşmeler ile düzenlenebilir. Ayrıca çerçeve sözleşmede düzenlenebilecek konulardan biri olan istihdam politikaları da adil geçiş ile ilgili hükümlere bu sözleşme türünde yer verilebilmesini mümkün kılmaktadır.

İşyeri sendika temsilcileri aracılığıyla da işçilerin adil geçiş sürecine katılmalarının, süreçten beklentilerinin ve taleplerinin işverenlerine ve adil geçiş sürecinde söz sahibi olan diğer aktörlere iletilmesinin sağlanması, aynı şekilde konu hakkındaki gelişmelerin de işçilere duyurulması söz konusu olabilecektir. Ayrıca yapılacak yasal düzenlemeler ile yetkili sendika bulunmayan işyerlerinde işçi temsilciliği sisteminin uygulanabilmesinin önünün açılarak adil geçiş sürecinde tüm işçilerin yönetime katılımı sağlanabilir. Böylece adil geçiş kavramının dayanak noktalarından en önemlilerini oluşturan kimsenin arkada bırakılmaması prensibi, insan onuruna yakışır iş ile sosyal adalet kavramlarının gerçekleşebilmesi mümkün kılınabilir.

Son olarak belirtelim ki, sendikaların mesleki amaçlı kurslar vermesi, konferans ve seminerler düzenlemesi adil geçiş süreci bakımından oldukça önem arz etmektedir. Zira bu şekilde sendikalar üyelerine yeni mesleki beceriler kazandırabilir ve adil geçiş süreci sonunda işçilerin başka işkollarında, özellikle de sürdürülebilir ve yenilenebilir nitelik taşıyan işlerde istihdam edilmesini sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Aktay**, Ahmet Nizamettin/**Özdemir Ertürk**, Olgu: Toplu İş Hukuku, 3. Baskı, Seçkin, Ankara 2022.
- Akyiğit**, Ercan: Toplu İş Hukuku, 2. Baskı, Seçkin, Ankara 2020.
- Alp**, Mustafa: “Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Diğer Normlarla İlişkisi”, Türk Alman Uluslararası İş Hukuku Sempozyumu, 23-26 Haziran 2011, Şenocak, Kemal (ed.), İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 1, s. 169-185.
- Alpagut**, Gülsevil: “6356 Sayılı Yasanın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum, Legal İSGHD, C. 9, S. 35, 2012, s. 25-55.
- Arıcı**, Kadir: Türk İş Hukuku I Ferdi İş İlişkileri Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara 2022.
- Arıcı**, Kadir: Türk İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara 2022, (Toplu İş İlişkileri).
- Avcı**, Duygu/**Acar**, Sevil/**Adaman**, Fikret/**Uncu**, Baran Alp: “Net Sıfıra Giden Yolda Adil Dönüşüm İçin Yol Haritası Önerisi”, https://wwftr.awsassets.panda.org/downloads/acil_donusum_cozunurlukdusuk.pdf?13101/Net-Sifira-Giden-Yolda-Adil-Donusum.
- Aykul**, Ömer: “İklim Krizinde Hukuksal Sorunlar ve Öneriler”, Tahmazoğlu Üzeltürk, Sultan/Bozkurt, Kutluhan/Kulaç, Duygu (ed.), İklim Krizi ve Hukuk, Legal, İstanbul 2022, s. 91-106.
- Başbuğ**, Aydın/**Yücel Bodur**, Mehtap: İş Hukuku, 5. Baskı, Beta, İstanbul 2018.
- Bedir**, Eyüp/**Uyanık**, Yücel/**Demirci**, Sertaç/**Karaman**, Nursel: Türkiye’de Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Değerlendirilmesi ve Analizi, Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi, Ankara 2018.
- Bilgili**, Muhammed Yunus: “Anayasal Bir Hak Olarak Çevre Hakkı”, Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 6, S. 2, 2015, s. 563-584.
- Birpınar**, Mehmet Emin: “Küresel Sorun: İklim Değişikliği-Gelişimi Uluslararası Müzakereler ve Türkiye”, Çevre, Şehir ve İklim Dergisi, S. 1, 2022, s. 20-36.

- Blanpain**, Roger (çev. Toker Dereli): “İşçilerin İşletme Yönetimi Karar Sürecine Etkisi: Yönetime Katılma Konusuna Genel Bir Bakış”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 30, 1979, s. 57-76.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Yeliz: Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2018.
- Canbolat**, Talat: 6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, Beta, İstanbul 2013, (Düzeyi ve Türleri).
- Canbolat**, Talat: “6356 Sayılı Kanunda Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, S. 1, 2014, s. 523-541, (6356 Sayılı Kanun).
- Climate Action Network Europe**: “İklim Dostu Bir Ekonomiye Adil Dönüşüm Nasıl Gerçekleşebilir?”, https://caneurope.org/content/uploads/2019/12/TR_JTbriefing_Final_16.12.pdf
- Çelik**, Nuri: “İşyeri İşçi Temsilciliği”, Prof. Dr. Toker Dereli’ye Armağan, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C. 55, S. 1, 2005, s. 407-414.
- Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat/**Özkaraca**, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 35. Bası, Beta, İstanbul 2022.
- Çil**, Şahin: “İşçi Temsilciliği Kurumunun Gerekliliği ve İş Güvencesi İle Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Katkıları”, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 28-30 Nisan 2016 İstanbul, Seçkin, Ankara 2017, s. 359-370.
- Demir**, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayınları, İzmir 2016.
- Demir**, Fevzi: “İşyeri Sendika Temsilciliği”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, C. II, Beta, İstanbul 2001, s. 1555-1575.
- Dereli**, Toker: “Çalışma İlişkilerinde Güncel Sorunlar”, BASİSEN, İstanbul 1997.
- Dereli**, Toker: “Sosyal Diyalog”, İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri, 9-12 Aralık 1997, TÜHİS Yayın No: 26.
- Dereli**, Toker: “Yeni Bir Sosyal Diyalog Aracı Olarak “Üçlü Danışma Kurulu”: Genel Bir Değerlendirme, Mercek, Nisan 2004, s. 15-20.
- Doğan**, Berin: İşçinin İşletmenin Yönetimine Katılması, İstanbul 1973.
- Doğan Yenisey**, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal, İstanbul 2007.

- Doğan Yenisey**, Kübra: İş Hukukunun Emredici Yapısı, Beta, İstanbul 2014.
- Doorey**, David J.: “A Transnational Law of Just Transitions for Climate Change and Labour”, Research Handbook on Transnational Labour Law, Edward Elgar Publishing, Cheltenham UK-Northampton USA 2015.
- Duru**, Bülent: “Vienna’den Kyoto’ya İklim Değişikliği Serüveni”, Mülkiye, C. 25, S. 230, 2001, s. 301-333.
- Ekmekçi**, Ömer: Toplu İş Hukuku, 5. Bası, Onikilevha, İstanbul 2023, (Toplu İş Hukuku).
- Ekmekçi**, Ömer: Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996.
- Engin**, Murat: İşgücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog, Beta, İstanbul 2012.
- Erbas**, Cevat Gökhan: Türk ve Alman İş Hukukunda İşçinin Yönetime Katılması, Seçkin, Ankara 2013.
- Ertürk**, Şükran: “Türkiye’de Sendikal Yaşam Türkiye’nin Onaylamış Bulunduğu 87 ve 151 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu”, Prof. Dr. Seyfullah Edis’e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir 2000, s. 723-740.
- Esener**, Turhan/**Demir**, Ender: Toplu İş Hukuku Toplu İş Sözleşmesi, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2019.
- Eurofound**: Anticipating and Managing the Impact of Change-Impact of Climate Change and Climate Policies on Living Conditions, Working Conditions, Employment and Social Dialogue: A Conceptual Framework, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2023.
- European Parliament**: The Impact of Climate Change Policies on the Employment Situation, Brussels 2010.
- Eyrenci**, Öner/**Taşkent**, Savaş/**Ulucan**, Devrim/**Baskan**, Esra, İş Hukuku, 10. Baskı, Beta, İstanbul 2020.
- Franssen**, Marie-Monique/**Holemans**, Dirk: “Yeşil ve Sosyal Bir Adil Geçiş İçin İklim, İstihdam ve Adalet”, https://gef.eu/wp-content/uploads/2021/05/GEF_just-transition-paper-turkish_final-3.pdf.
- Germanwatch**: Der globale Klimawandel, 3. aktualisierte Auflage, Köln 2014.

- Gökalp**, Süheyla Suzan: “Paris Anlaşması ve Türkiye’ye Yansımaları”, Tahmazoğlu Üzeltürk, Sultan/Bozkurt, Kutluhan/Kulaç, Duygu (ed.), İklim Krizi ve Hukuk, Legal, İstanbul 2022, s. 1-29.
- Görmüş**, Ayhan: “Türkiye’de Sosyal Diyalogun Gelişimi”, Çalışma ve Toplum, S. 14, 2007/3, s. 115-140.
- Haberfellner**, Regina/**Sturm**, René: Ökologisierung, Strukturwandel und Arbeitsmarkt: Eine globale Perspektive auf die Green Economy, Arbeitsmarktservice Österreich, Wien 2014.
- Hekimler**, Alpay: Avrupa Birliği ve Birlik Üyesi Ülkelerde Yönetime Katılım, Legal, İstanbul 2005.
- Hochscheidt**, Lukas/**Wixforth**, Susanne/**Rohde**, Jan Philipp: Die sozial-ökologische Transformation der Europäischen Wirtschaft, Friedrich Ebert Stiftung, Berlin 2021.
- ILO**: Guidelines for a Just Transition Towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All, Geneva 2015.
- ILO**: Just Transition Towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All, Geneva 2018, (Just Transition).
- ILO**: The Employment Impact of Climate Change Adaptation, Geneva 2018, (Adaptation).
- ILO**: Ulusal Üçlü Sosyal Diyalog: Daha İyi Bir Yönetişim İçin ILO Rehberi, Uluslararası Çalışma Bürosu Sosyal Diyalog ve Üçlü Yapı Birimi, Cenevre 2013, (Üçlü Sosyal Diyalog).
- ILO**: Working On a Warmer Planet: The Impact of Heat Stress on Labour Productivity and Decent Work, Geneva 2019.
- ILO**: World Employment Social Outlook 2018 Greening With Jobs, Geneva 2018.
- International Trade Union Confederation**: “Just Transition-Where Are We Now and What’s Next? A Guide to National Policies and International Climate Governance”, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_climate_justice_frontline_briefing_2017.pdf.
- IPCC**: Summary for Policymakers, Cambridge University Press, Cambridge, United Kingdom and New York, USA 2021, s. 3-32.
- İren**, Ertan: Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda Üçlü Diyalog, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara 2005.
- Kandemir**, Murat: “Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı”, Çalışma ve Toplum, S. 39, 2013/4, s. 167-214.

- Keser**, Hakan: “İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesi”, Sicil İHD, S. 15, Eylül 2009, s. 129-152.
- Kılıç**, Şebnem: Toplu İş Sözleşmesi Türleri Açısından Alman Hukuku ile Karşılaştırmalı Bir İnceleme Türk Hukukunda Grup Toplu İş Sözleşmeleri ve Çerçeve Sözleşmeler, Beta, İstanbul 2019.
- Korkusuz**, Refik: Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri, Birleşik Matbaacılık, İzmir 2003.
- Köse**, İsmail: “İklim Değişikliği Müzakereleri: Türkiye’nin Paris Anlaşması’nı İmza Süreci”, Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi, C. 9, S. 1, 2018, s. 55-81.
- Kurnaz**, Mehmet Levent: “İklim Değişikliği ve Uyum Süreçlerinde Türkiye”, Dirençlilik Dergisi, C. 7, S. 1, 2023, s. 199-208.
- Kutal**, Metin: “Türk Çalışma Hayatında Üçlü Yapılanma”, İHD, Ekim-Aralık 1993.
- Martinez-Fernandez**, Cristina/**Hinojosa**, Carlos/**Miranda**, Gabriela: Greening Jobs and Skills: Labour Market Implications of Addressing Climate Change, OECD LEED Working Paper Series, 2010.
- Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku, 7. Baskı, Lykeion, Ankara 2022.
- Narmanhoğlu**, Ünal: İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, Beta, İstanbul 2016.
- Odaman**, Serkan: “Fransız Hukukunda ve 2821 Sayılı Kanunda Yapılması Öngörülen Değişiklik Çerçevesinde Türk Hukukunda İşyeri Sendika Temsilcilerinin Güvencesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s. 563-599.
- Odaman**, Serkan: “Sosyal Hukuk Alanında Uluslararası Sözleşmeler Işığında Evrensel Hukuk-Ulusal Hukuk İlişkisi”, Legal İSGHD, S. 3, 2004, s. 816-834.
- Odaman**, Serkan: “Sosyal İşbirliği ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Sonrasında 144 Sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Türkiye’de Üçlü Danışma Kurulu”, Çimento İşveren Dergisi, C. 18, S. 1, 2005, s. 4-17, (Üçlü Danışma Kurulu).
- Okur**, Ali Rıza: Türk İş Hukukunda Sendika İşyeri Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul 1985.

- Olsen**, Lene: The Employment Effects of Climate Change and Climate Change Responses: A Role for International Standards, International Labour Office, Geneva 2009.
- Orhan**, Gökhan: “Hava Kirliliği ve Asit Yağmurları: Uzun Menzilli Sınırlar Ötesi Hava Kirliliği Sözleşmesi ve Protokolleri Karşısında Türkiye’nin Konumu”, Marmara Avrupa Araştırmaları Dergisi, C. 20, S. 1, 2012, s. 123-150.
- Öner**, Şerif: “İklim Değişikliği Sorununun Uluslararası Gelişmeler Eşliğinde Türkiye’nin Politika ve Kurumlarına Yansıması”, Ombudsman Akademik, S. 18, 2023, s. 13-47.
- Özel**, Mehmet/**Kılıç**, Selim: “Küresel Bir Sorun Olarak İklim Değişikliği ve İklim Politikaları”, İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, S. 34, 2006, s. 137-169.
- Özyer**, Berkan: “Adil Geçiş”, EKOIQ Yeşil İş ve Yaşam Dergisi, S. 60, 2016, s. 43-63.
- Reisoğlu**, Seza: Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukda Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 222, Ankara 1967.
- Roschmann**, Christian (çev. Fırat Engin): “İklim Değişikliği ve İnsan Hakları”, AÜHFD, C. 70, S. 4, 2021, s. 1155-1198.
- Seçer**, Barış: “Endüstriyel Demokrasi: İşçilerin Yönetime Katılmasından İşçi Katılımına”, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2009, s. 19-35.
- Selçuk**, Sefa Furkan: “Uluslararası İklim Değişikliği Anlaşmaları ve Türkiye’nin Tutumu”, Ulusal Çevre Bilimleri Araştırma Dergisi, C. 6, S. 1, 2023, s. 9-19.
- Senyen Kaplan**, Emine Tuncay: Bireysel İş Hukuku, 13. Baskı, Yetkin, Ankara 2023.
- Stavis**, Dimitris: “Unions and the Environment: Pathways to Global Labor Environmentalism”, WorkingUSA: Journal of Labour & Society, Vol. 14, No. 2, 2011, s. 145-159.
- Stavis**, Dimitris/**Felli**, Romain: “Global Labour Unions and Just Transition to a Green Economy”, International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics, Vol. 14, No. 4, 2014, s. 1-18.
- Subaşı**, İbrahim: “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Toplu İş Sözleşmesi”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, S. 1, 2014, s. 595-653.

- Sur, Melda:** İş Hukuku Toplu İlişkiler, 10. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2022, (Toplu İlişkiler).
- Sur, Melda:** “İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog”, DEÜHFD, Prof. Dr. Durmuş Tezcan’a Armağan, C. 21, Özel Sayı, 2019, s. 2281-2308, (Sosyal Diyalog).
- Sur, Melda:** Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, D.E.Ü Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 21, Ankara 1991.
- Sur, Melda:** Uluslararası Hukukun Esasları, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir 2000.
- Süzek, Sarper:** İş Hukuku, 21. Baskı, Beta, İstanbul 2021, (İş Hukuku).
- Süzek, Sarper:** “İş Hukukunda Katılım”, Coşkun Kırca’ya Armağan, Galatasaray Üniversitesi Yayınları: 2, Ankara 1996, s. 161-168, (Katılım).
- Şahlanan, Fevzi:** Toplu İş Hukuku, Onikilevha, İstanbul 2020.
- Şeren Güler, Begüm:** “Avrupa Yeşil Düzeni: Yeşil Kıtadan Yeşil Dünya’ya Geçiş”, Sürdürülebilir Ekonomi ve Finans Araştırmaları Derneği, 2021, <https://sefia.org/blog/avrupa-yesil-duzeni-yesil-kitadan-yesil-dunyaya-gecis>.
- Talas, Cahit:** Toplumsal Ekonomi, İmge Kitabevi, Ankara 1997.
- Taşkent, Savaş:** “Türkiye’de İşçinin Yönetime Katılması”, İHD, Ekim-Aralık 1993.
- Tokol, Aysen:** “Çeşitli Boyutları İle Sosyal Diyalog”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, TÜHİS Yayın No: 38, Ankara 2000, s. 525-536.
- Tuğ, Adnan:** Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Çankaya Üniversitesi Yayın No: 1, Ankara 1998.
- Tuncay, A. Can:** “Avrupa Birliği İle Görüşme Sürecinde Türkiye’de Üçlü Sosyal Diyalog”, Sicil İHD, S. 1, Mart 2006, s. 205-214.
- Tuncay, Aziz Can/Savaş Kutsal, Burcu/Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz:** Toplu İş Hukuku, 8. Bası, Beta, İstanbul 2023.
- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut:** İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, Beta, İstanbul 2022.
- Turan, Kamil:** İşçinin Yönetime Katılması ve Türkiye Uygulaması, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, Ankara 1973.
- Ulucan, Devrim:** “Avrupa Topluluğu Hukuku’na Uyum Açısından Türkiye’de İşçinin Yönetime Katılması”, Avrupa Topluluğu ve Türkiye’nin Uyumu Semineri, İstanbul 1989.

UNFCCC: Just Transition of the Workforce, and the Creation of Decent Work and Quality Jobs, United Nations Framework Convention on Climate Change, 2020.

Urhanoglu Cengiz, İhtar: “İşyeri Sendika Temsilcilerinin Feshe Karşı Korunması”, Kamu-İş, C. 11, S. 1, 2009, s. 59-83.

Uşan, M. Fatih/Erdoğan, Canan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Seçkin, Ankara 2021.

Ünsal, Engin: “Sosyal Diyalog Yeniden Düzenlenmelidir”, Legal İSGHD, S. 11, 2006, s. 845-851.

Üstün, Alkan/**Cizreli,** Bahattin: “Yeni Bir Dönemin Eşiğinde Adil Dönüşüm Yaklaşımı”, Kent Araştırmaları Dergisi, C. 13, S. 37, 2022, s. 1913-1935.

Wittpahl, Volker: Klima, Springer, Berlin 2020.

Yıldız, Gaye Burcu: “İşçinin Yönetime Katılması Usulü Olarak İşçi Temsilciliği Sistemi”, Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 19-21 Nisan 2018 İstanbul, Seçkin, Ankara 2021, s. 55-73.

Yıldız, Gaye Burcu: Türk Toplu İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Yetkin Yayınları, Ankara 2021.

Yürekli, Sabahattin: İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi, Beta, İstanbul 2004.

<https://iklim.gov.tr/bm-iklim-degisikligi-cerceve-sozlesmesi-i-33>

<https://iklim.gov.tr/eylem-planlari-i-19>

<https://iklim.gov.tr/kyoto-protokolu-i-35>

<https://iklim.gov.tr/montreal-protokolu-i-38>

<https://iklim.gov.tr/strateji-belgeleri-i-20>

<https://iklim.gov.tr/ulusal-bildirimler-i-21>

<https://iklim.gov.tr/viyana-sozlesmesi-i-36>

<https://pmmrturkiye.csb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/12/Taslak-Iklim-Kanunu-1.pdf>

<https://sozluk.gov.tr/>

<https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement>

<https://unfccc.int/process-and-meetings/what-is-the-united-nations-framework-convention-on-climate-change>

https://www.ab.gov.tr/fasil-27-cevre_92.html

<https://www.iklim.gov.tr/guncellenmis-birinci-ulusal-katki-beyani-sunuldu-haber-1139>

https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_371589/lang-en/index.htm

https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_824102/lang-en/index.htm