

İKLİM RİSKLERİ KARŞISINDA ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ VE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN KONUMU *

Dr. Eray Karagöz**

Av. Alper Yılmaz***

Öz

İklim değişikliği; üretim süreçlerini, iş organizasyonunu ve sosyal koruma sistemlerinin işleyişini etkileyen çok boyutlu bir sosyal risk alanıdır. 9 Temmuz 2025 tarihli Resmi Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7552 sayılı İklim Kanunu, ülkemizde iklim politikalarının ilk bağlayıcı hukuki çerçevesini oluşturmuştur; ancak bu çerçeve, iklim kaynaklı etkilerin çalışma ilişkileri ve sosyal güvenlik boyutlarını yeterince kuşatmamaktadır. Çalışma, iklim risklerini iş sağlığı ve güvenliği, sektörel kırılganlıklar, adil geçiş ve sosyal koruma eksenlerinde değerlendirmekte; kısa çalışma, mücbir sebep halleri, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile aktif ve pasif işgücü politikalarının iklim şoklarına uygulanabilirliğini incelemektedir. Mevcut düzenlemelerin çoğunlukla geleneksel risk kategorilerine göre şekillendiği, iklim kaynaklı gelir ve istihdam kayıplarını karşılayacak araçların sistematik biçimde tasarlanmadığı tespit edilmiştir. Çalışmada, adil geçiş ilkesinin sosyal güvenlik hukukuna entegrasyonu, kısa çalışma ve mücbir sebep uygulamalarının iklim şoklarını kapsayacak biçimde genişletilmesi ve yeşil istihdama yönelik aktif işgücü politikalarının güçlendirilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler

• İklim Değişikliği • Çalışma İlişkileri • Sosyal Güvenlik • Adil Geçiş

* Bu makale 25.04.2026 tarihinde Dergimize ulaşmış olup, 22.05.2026 tarihinde birinci hakem; 11.06.2026 tarihinde ikinci hakem onayından geçmiştir.

** Bağımsız Araştırmacı, İzmir, Türkiye. eraykaragozz@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0315-2021>.

*** Bağımsız Araştırmacı, İstanbul, Türkiye. alper@gungor-yilmaz.com, <https://orcid.org/0009-0000-5045-9635>.

The Position of Labour Relations and the Social Security System in the Face of Climate Risks

Abstract

Climate change is a multidimensional social risk that affects production processes, the organisation of work and the functioning of social protection systems. The Climate Law No. 7552, which entered into force upon its publication in the Official Gazette dated 9 July 2025, established the first binding legal framework for climate policies in Türkiye. However, this framework does not adequately encompass the implications of climate-related risks for employment relations and social security systems. This study assesses climate risks along the axes of occupational health and safety, sectoral vulnerabilities, just transition and social protection, and examines the adaptability of short-time work, force majeure provisions, short- and long-term insurance branches, and active and passive labour-market policies to climate shocks. Existing regulations are predominantly shaped around traditional risk categories, and instruments capable of compensating climate-induced losses of income and employment are not systematically designed. The study recommends integrating the just-transition principle into social security law, broadening short-time work and force majeure regimes to cover climate shocks, and strengthening active labour-market policies directed at green employment.

Key Words

• Climate Change • Labour Relations • Social Security • Just Transition

GİRİŞ

İklim değişikliği, toplumsal ve ekonomik sonuçlar doğuran bir sosyal risk alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüzde bu olgu, ekonomik yapıyı, üretim ilişkilerini ve çalışma hayatının işleyişini doğrudan etkileyen çok boyutlu bir dönüşüm dinamiği haline gelmiştir. Üretim süreçlerini doğrudan etkileyen aşırı hava olayları geçici aksamalara yol açmakla kalmamakta; birçok durumda iş organizasyonunun yeniden düzenlenmesini zorunlu kılmakta ve hatta üretim modellerinde daha köklü yapısal değişimleri gündeme getirmektedir¹. Bu gelişmeler, çalışma hayatının yeni tür risklere ne ölçüde dayanıklı olduğu ve sosyal

¹ Güripek HA, 'İklim Değişikliğinin Sosyal Riskler Üzerindeki Etkileri: Yeşil Sosyal Politika Kapsamında Bir Değerlendirme' (2025) 4(2) TAM Akademi Dergisi 100, 110.

koruma araçlarının değişen koşullar karşısında yeterli olup olmadığı sorularını doğal olarak öne çıkarmaktadır².

Ülkemizde sürdürülebilirlik ve yeşil dönüşüm başlıkları, 09 Temmuz 2025 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 7552 sayılı İklim Kanunu ile ilk kez kapsamlı ve bağlayıcı bir hukuki çerçeveye kavuşmuş; böylece iklim politikalarının normatif zemini güçlendirilerek kamu ve özel hukuk tüzel kişileri bakımından somut yükümlülükler doğuran bir döneme geçilmiştir. Bu gelişme, çevresel hedeflerin salt politika belgesi veya tavsiye düzeyinde kalmayıp normatif bir çerçeveye kavuşarak hukuken bağlayıcı hale getirilmesi bakımından kritik bir eşik teşkil etmektedir.

Mevcut iş ve sosyal güvenlik hukuk düzenlemeleri değerlendirildiğinde, İklim Kanunu’nda kabul edilen adil geçiş ilkesi dışında iklim değişikliğinin çalışma hayatı üzerindeki etkilerini doğrudan konu edinen kapsamlı bir yaklaşımın henüz belirginleşmediği dikkat çekmektedir³. Oysa iklim kaynaklı gelişmeler aynı anda geniş çalışan kesimlerini etkileyebilme potansiyeline sahiptir. Bölgesel üretim kayıpları, geçici faaliyet duruşları ve buna bağlı gelir azalışları, sosyal koruma sistemlerinin kapsamı ve işleyişi üzerine yeniden düşünmeyi gerekli kılmaktadır⁴.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR

A. Yöntem

Bu çalışma, iklim değişikliğinin Türkiye’deki çalışma ilişkileri ve sosyal güvenlik sistemi üzerindeki etkilerini normatif bir perspektifle analiz etmeyi amaçlayan nitel bir araştırmadır. Çalışmada yöntem olarak "doküman analizi" tekniği benimsenmiştir. Bu kapsamda, 7552 sayılı İklim Kanunu başta olmak üzere; 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu metinleri, iklim risklerinin tanımı ve kapsamı açısından sistematik bir incelemeye tabi tutulmuştur. Ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Meteoroloji Örgütü (WMO) gibi uluslararası kuruluşların güncel raporları ile ulusal literatürdeki veriler, mevcut

² Erdoğan C, 'İklim Değişikliği Karşısında İş Hukukunun Dönüşümü: Adil Geçiş Çerçevesinde İnceleme' (2026) 65 Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 283.

³ Doorey DJ, 'A Law of Just Transitions? Putting Labour Law to Work on Climate Change' (2017) 30(2) Journal of Environmental Law and Practice 201.

⁴ Barbera M, 'Just Ecological Transition and Inequalities' in Tiziano Treu (ed), Labour Law and Climate Change (Wolters Kluwer 2023) 45.

yasal boşlukların tespiti ve politika önerilerinin geliştirilmesi amacıyla tımdengelim yöntemiyle değerdendirilmiştir.

B. İklim Değişikliğinin İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkileri

İklim değışikliği, çalışma ekosistemleri üzerinde yarattığı yapısal baskı ve üretim biçimlerini dönüştürme potansiyeli nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği (İSG) literatüründe stratejik bir sorunsal haline gelmiştir. Bu süreçte ortaya çıkan mesleki riskler; ortam sıcaklığındaki artış, hava kirliliğı, ekstrem hava olayları, vektör kaynaklı hastalıklar, endüstriyel geçiş süreçleri, kimyasal maruziyet riskleri ve tarımsal pratiklerdeki değışimler olmak üzere yedi temel kategoride kavramsallaştırılmaktadır⁵. Söz konusu risklerin dağılımı incelendiğinde, özellikle dış mekân çalışanlarının termal stres ve biyolojik tehditler karşısında en kırılgan grubu oluşturduğu, bu durumun ise işçi sağlığını doğrudan tehdit eden sistematik bir sorun olduğu görülmektedir⁶. Tarım sektörü özelinde ise iklimsel zorunluluklar ile otomasyon süreçlerinin kesişimi, geleneksel İSG dinamiklerini köklü bir değışime zorlayarak risk yönetiminde çok boyutlu yaklaşımları gerekli kılmaktadır⁷. Sonuç olarak, iklim krizi çağında sağlıklı bir çalışma ortamının tesisi, sektörel önlemlerin yanı sıra hem ulusal hem de uluslararası ve aynı zamanda sivil toplum düzeyinde koordineli bir yakınsama ve bütüncül politika geliştirme süreçleriyle mümkündür⁸.

ILO'nun⁹ Working on a Warmer Planet raporuna göre, küresel ısınmanın 1,5°C ile sınırlandırılması senaryosunda dahi 2030 yılı itibarıyla ısı stresi nedeniyle dünyada toplam çalışma saatlerinin %2,2'si kaybedilecektir. Bu kayıp 80 milyon tam zamanlı istihdama ve yıllık 2,4 trilyon ABD doları ekonomik kayba karşılık gelmektedir. Aynı raporda, kayıpların yaklaşık yüzde 60'ının tarım sektöründe, yüzde 19'unun ise inşaat sektöründe yoğunlaşacağı öngörülmektedir. Söz konusu veriler, Türkiye gibi Akdeniz iklim kuşağında yer alan ve tarım ile inşaat

⁵ Schulte PA and others, 'Advancing the Framework for Considering the Effects of Climate Change on Worker Safety and Health' (2016) 13(11) Journal of Occupational and Environmental Hygiene 847.

⁶ Bangura M, 'The Effects of Climate Change on Employee Health and Safety: Evidence of Existing Studies' (2024) 8(6) Edelweiss Applied Science and Technology 1, 5.

⁷ Comi M, Becot F and Bendixsen C, 'Automation, Climate Change, and the Future of Farm Work: Cross-Disciplinary Lessons for Studying Dynamic Changes in Agricultural Health and Safety' (2023) 20(6) International Journal of Environmental Research and Public Health 4778.

⁸ Raad Garrido DR and Ríos Delgado LF, 'Convergencia Intersectorial: El Enfoque de Organizaciones Intergubernamentales y No Gubernamentales sobre el Trabajo Saludable en la Era del Cambio Climático' (2025) 12(1) ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades 1.

⁹ International Labour Organization, Working on a Warmer Planet: The Impact of Heat Stress on Labour Productivity and Decent Work (International Labour Office 2019).

istihdamının görece yüksek olduğu ülkelerin, iklim kaynaklı iş sağlığı risklerine karşı özel politika önlemleri geliştirmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Tablo-1 ve 2'de sırasıyla sunulan çalışma saati kayıpları ve sektörel dağılımları da bunu doğrulamaktadır.

Tablo-1: Isı stresi kaynaklı çalışma saati kayıpları-2030 projeksiyonu

Gösterge	2030 Projeksiyonu
Kaybedilen çalışma saati (küresel)	%2,2
Tam zamanlı eşdeğer istihdam kaybı	80 milyon iş
Yıllık ekonomik kayıp	2,4 trilyon ABD doları
Tarım sektörünün kayıplar içindeki payı	%60
İnşaat sektörünün kayıplar içindeki payı	%19
Güney Asya ve Batı Afrika'da kayıp oranı	%5

Kaynak: ILO (2019), *Working on a Warmer Planet*.

Tablo-2: Isı stresi kaynaklı çalışma saati kayıplarının sektörel dağılımı-2030 projeksiyonu

Sektör	Pay
Tarım	%60
İnşaat	%19
Diğer sektörler	%21

Kaynak: ILO (2019) verilerinden derlenmiştir.

C. Adil Geçiş Kavramı ve Çalışma İlişkileri

İklim değişikliğiyle mücadele kapsamında fosil yakıt temelli üretimden yeşil ekonomiye geçiş süreci, emeğin korunması ve sosyal adaletin tesisi bağlamında "adil geçiş" (just transition) kavramını iş hukukunun merkezine yerleştirmiştir. Bu yaklaşım, ekolojik dönüşümün sosyo-ekonomik maliyetlerinin işçi sınıfı üzerine yıkılmasını önlemeyi amaçlayan ulusötesi bir hukuk rejiminin gerekliliğine işaret etmektedir¹⁰. Geçiş sürecinin başarısı, fosil yakıt endüstrisinin tasfiyesi ile aynı zamanda işçilerin yaşam standartlarını güvence altına alan proaktif politikaların ve emek örgütlerinin sürece aktif katılımının sağlanmasıyla mümkündür¹¹. Ancak

¹⁰ Doorey DJ, 'A Transnational Law of Just Transitions for Climate Change and Labour' in Adelle Blackett and Anne Trebilcock (eds), *Research Handbook on Transnational Labour Law* (Edward Elgar 2015) 15.

¹¹ Pollin R, 'Fossil Fuel Industry Phase-Out and Just Transition: Designing Policies to Protect Workers' Living Standards' (2023) 24(3) *Journal of Human Development and Capabilities* 331, 335; Luke N, 'Just Transition

literatürdeki eleştirel yaklaşımlar, mevcut adil geçiş modellerinin sınırlılıklarına dikkat çekerek, yüzeysel iyileştirmelerin ötesinde daha radikal bir yapısal dönüşümün zorunluluğunu vurgulamaktadır¹².

Türkiye özelinde bu dönüşümün yönetilmesi, özellikle kömür odaklı sektörlerdeki işgücü için kapsayıcı bir çerçevenin oluşturulmasını gerektirmektedir. Yapılan ampirik analizler; istihdamın tarım, perakende, sağlık ve eğitim gibi yüksek potansiyelli alanlara yönlendirilmesinin, geçişin ekonomik sürdürülebilirliği açısından kritik olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda; hedefli yeniden eğitim programları, bölgesel geçiş ajansları ve ulusal bir "Adil Geçiş Fonu" gibi kurumsal mekanizmaların inşası elzemdir¹³. Söz konusu kurumsal yapıların etkinliği ise toplu iş hukuku düzenlemelerinin bu dönüşüm sürecine entegre edilmesi ve çalışma hayatına yönelik yasal güvencelerin iklim odaklı revizyonu ile doğrudan ilişkilidir¹⁴.

D. Sosyal Koruma Sistemleri ve İklim Krizi

İklim değişikliğinin sosyal koruma sistemleri üzerindeki dönüştürücü etkisi, çağdaş sosyal politika literatüründe yapısal bir paradigma değişimine işaret etmektedir. Bu süreçte sosyal koruma mekanizmaları; geleneksel risklere karşı bir güvence olduğu kadar büyüme sonrası (post-growth) bir dönüşümün de anahtarı olarak konumlandırılmaktadır. Nitekim literatürde; Uyarlanabilir Sosyal Koruma, Adil Geçiş, Yeşil Yeni Düzen, Büyüme Sonrası ve Eko-feminizm gibi farklı teorik yaklaşımlar üzerinden sosyal refahın ekolojik krizle uyumu tartışılmaktadır¹⁵. Kapsayıcı bir yeşil yapısal dönüşümün tesisi, pasif yardımlardan ziyade aktif işgücü piyasası politikalarıyla desteklenen proaktif bir sosyal koruma yapısını zorunlu kılmaktadır¹⁶. Bu bağlamda, refah devletleri ile adil geçiş arasındaki,

for All? Labor Organizing in the Energy Sector Beyond the Loss of "Jobs Property" (2022) 112(7) *Annals of the American Association of Geographers* 2099, 2105.

¹² Clarke L and Lipsig-Mummé C, 'Future Conditional: From Just Transition to Radical Transformation?' (2020) 26(4) *European Journal of Industrial Relations* 351.

¹³ Aşıcı AA, 'Building an Inclusive Just Transition Framework for Türkiye's Fossil Fuel Workforce: An Input-Output Analysis' (2026) 1(88) *Çalışma ve Toplum* 65.

¹⁴ Yardımcıoğlu D, 'İklim Değişikliğinin Çalışma Hayatına Etkileriyle Mücadele: Adil Bir Geçiş için Toplu İş Hukuku Düzenlemelerinden Yararlanılması' (2024) 26(1) *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 467.

¹⁵ Nenning L, Bridgen P, Zimmermann K, Büchs M and Mesäisleshto M, 'Climate Crisis and Social Protection — From Worker Protection to Post-growth Transformation?' (2023) 22(4) *Social Policy and Society* 695.

¹⁶ Bischler J, Dankmeyer M, Behrendt C, Segovia MC and Levina K, 'Social Protection and Active Labour Market Policies for Inclusive Green Structural Transformation' in *Rethinking Economic Transformation for Sustainable and Inclusive Development* (Edward Elgar 2024) 85.

henüz yeterince keşfedilmemiş, organik bağın güçlendirilmesi, sosyal güvenlik sistemlerinin iklim direncinin artırılmasında belirleyici bir rol oynamaktadır¹⁷.

Ülkemiz özelinde ise iklim değişikliği, çalışma yaşamının yasal ve kurumsal altyapısında kapsamlı bir yeniden yapılandırmayı zorunlu kılmaktadır. Sosyal korumanın, iklim kaynaklı şoklara karşı temel bir "savunma mekanizması" olarak işlev görmesi gerektiği vurgulanırken¹⁸ ; mevcut iş sağlığı ve güvenliği (İSG) politikalarının da yeni iklim kaynaklı riskleri kapsayacak şekilde modernize edilmesi ihtiyacı ön plana çıkmaktadır¹⁹. Özellikle işverenlerin İSG yükümlülüklerinin, iklim değişikliğinin beraberinde getirdiği spesifik tehlikeler (termal stres, ekstrem hava olayları vb.) çerçevesinde hukuki açıdan yeniden tanımlanması, çalışan haklarının güvence altına alınması noktasında kritik bir önem arz etmektedir²⁰.

Küresel literatürde şekillenen bu kavramsal zeminin ülkemiz bağlamında ne anlam ifade ettiği, ancak sektörel düzeyde somut kırılğanlıkların analiziyle görünür hâle gelmektedir. Aşağıdaki bölümde, iklim değişikliğinin işgücü piyasası üzerindeki sektörel yansımaları ele alınacak; ardından mevcut yasal çerçevenin bu risklere verdiği yanıt değerlendirilecektir.

II. SEKTÖREL KIRILGANLIKLAR VE İŞGÜCÜ ÜZERİNDEKİ ETKİLER

Türkiye'nin işgücü piyasası, iklim değişikliğinin heterojen etkileri karşısında hem fiziksel hem de sosyo-ekonomik açıdan yüksek bir kırılğanlık sergilemektedir. Bu etkiler; aşırı sıcaklık, UV radyasyonu ve hava kirliliği gibi doğrudan fiziksel tehditlerin yanı sıra; istihdam kayıpları, zorunlu göç ve sosyal dışlanma gibi dolaylı yapısal sonuçlar üzerinden kategorize edilmektedir²¹ . Özellikle açık alan çalışmasının yoğun olduğu tarım, inşaat ve turizm sektörleri, iklim kaynaklı şoklara karşı en savunmasız alanlar olarak ön plana çıkmaktadır. Tarım sektörü özelinde, çevresel bozulma ve kuraklık mevsimlik işçilerin çalışma koşullarını da

¹⁷ Galgóczi B and Pochet P, 'Just Transition and Welfare States: A Largely Unexplored Relation' (2023) 165 Sociologia del Lavoro 46.

¹⁸ Çalışır YC, 'İklim Değişikliğinin Etkilerine Karşı Bir Savunma Mekanizması Olarak Sosyal Koruma' (2025) Özel Sayı Sosyal Güvence 162.

¹⁹ Demircan Yıldırım P, 'Türkiye'de İş Gücü İçin Yeni Tehdit: İklim Değişikliğinin İş Sağlığı ve Güvenliğine Yansımaları' (2025) Özel Sayı Sosyal Güvence 1, 10.

²⁰ Öztürk BD, 'İklim Değişikliği ve Çalışma İlişkileri: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin İklim Değişikliğinin Yarattığı Yeni Riskler Kapsamında Hukuki Açıdan Değerlendirilmesi' (2025) 31(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 1194.

²¹ Görmüş A, 'Yeşil Ekonomiye "Adil Geçiş" için İstihdam Politikaları' (2024) 19(47) Memleket: Siyaset ve Yönetim 40, 47.

derinleştiren bir güç asimetrisi ve sosyal güvenlik mahrumiyeti sarmalına itmektedir²² . Bu korumasızlık durumu, inşaat sektöründe ısı stresi ve artan iş kazası riskleri ile paralellik gösterirken²³ ; turizm sektöründe de değişen talep projeksiyonları ve ağırlaşan çalışma şartları nedeniyle kapsamlı bir adil geçiş politikasının geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır²⁴ .

Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (Eurostat)'ın verilerine göre 2023 yılında AB genelinde 3.298 ölümlü ve 2,82 milyon ölümlü olmayan iş kazası kaydedilmiş; inşaat, ulaştırma-depolama, imalat ile tarım-ormancılık-balıkçılık sektörleri ölümlü iş kazalarının yüzde 66,8'ini oluşturmuştur²⁵ . Söz konusu sektörler aynı zamanda açık alanda ve aşırı hava koşullarına maruz kalınan çalışmanın yoğun olduğu alanlar olup iklim kaynaklı risklerin etkisini en yoğun biçimde hissettirdiği sektörlerdir. Bu istatistikler, Türkiye'de benzer yapıya sahip sektörlerde iklim değişikliğine bağlı iş sağlığı ve güvenliği risklerinin gelecekte daha da belirgin hâle gelebileceğine işaret etmektedir. Tablo-3'te AB'de iş kazalarının sektörel dağılımı ile Tablo-4'te ölümlü iş kazalarının dağılımı yer almaktadır.

Tablo-3: AB'de iş kazalarının sektörel dağılımı, 2023 (Eurostat)

Sektör	Ölümlü kazalardaki pay
İnşaat	%24,0
Ulaştırma ve depolama	%16,4
İmalat	%13,4
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	%12,9
Dört sektörün toplamı	%66,8
AB geneli ölümlü kaza sayısı	3.298
AB geneli ölümlü olmayan kaza sayısı	2,82 milyon

Kaynak: Eurostat (2023), Accidents at work statistics.

Tablo-4: AB'de ölümlü iş kazalarının sektörel dağılımı, 2023 (%)

Sektör	Pay
İnşaat	%24,0

²² Turhan E, Kallis G and Zografos C, 'Power Asymmetries, Migrant Agricultural Labour, and Adaptation Governance in Turkey' in Jeunesse I and Larrue C (eds), Facing Hydrometeorological Extreme Events (Wiley 2019); Turhan E, 'The Political Ecology of State-Led Climate Change Adaptation: A Study of Labour-Intensive Agriculture from Türkiye' (2024) 42(7) Environment and Planning C: Politics and Space 1301.

²³ Demircan Yıldırım (n 19). 7.

²⁴ Yardımcıoğlu (n 14). 482.

²⁵ Eurostat, 'Accidents at Work Statistics' (European Commission 2023) <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Accidents_at_work_statistics>.

Ulaştırma/depolama	%16,4
İmalat	%13,4
Tarım/ormancılık/balıkçılık	%12,9
Diğer sektörler	%33,3

Kaynak: Eurostat (2023) verilerinden derlenmiştir.

İklim değişikliğiyle mücadelenin diğer boyutu ise Türkiye'nin "2053 net sıfır emisyon" hedefi doğrultusunda madencilik ve enerji sektörlerinde yaşanacak yapısal dönüşümdür. Fosil yakıt temelli üretimden yenilenebilir enerjiye geçiş, özellikle Zonguldak, Soma ve Afşin-Elbistan gibi kömür bağımlı bölgelerde ciddi bir sosyo-ekonomik risk profili oluşturmaktadır. Söz konusu bölgelerdeki istihdamın sürdürülebilirliği, mevcut yerleşim yerlerinin dönüşüm kapasitesine ve kömür yoğun illerin kırılganlık düzeylerine göre şekillenecek "adil dönüşüm" stratejilerinin etkinliğine bağlıdır²⁶. Dolayısıyla, ülkemiz için de iklim değişikliği ile mücadele politikaları uyum ve azaltım olarak iki başlıkta ele alındığını söylemek mümkündür. Yenilenebilir enerjiye geçiş, enerji verimliliği gibi başlıkları azaltım; sağlık ve sosyal politikalar gibi uygulamaları ise uyum kapsamında değerlendirmek gerekmektedir. Adil geçişin de içinde yer aldığı bu uyum süreci, kapsayıcı bir iş hukuku ve sosyal güvenlik ekosisteminin inşası anlamına gelmektedir.

III. MEVCUT YASAL DÜZENLEMELER VE İKLİM RİSKLERİ KARŞISINDAKİ BOŞLUKLAR

6098 sayılı Borçlar Kanunu, 417. Maddesinde “İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür” hükmüyle gözetme borcunun temelini oluşturmaktadır. Her ne kadar bu temel oluşsa da iklim değişikliği etkilerine ilişkin özel düzenlemelerin var olup olmadığı sorusuna yanıt aramaktayız.

4857 sayılı İş Kanunu, Türkiye’de çalışma ilişkilerini düzenleyen temel yasal çerçeveyi oluşturmaktadır. Kanun, işçi ve işveren arasındaki hak ve yükümlülükleri, çalışma koşullarını, iş sözleşmelerini ve iş güvencesini düzenlemektedir. Ancak İş Kanunu’nda iklim değişikliğinin çalışma ilişkileri

²⁶ Kızılkaya S and Aksoy T, 'Vulnerability to a Just Transition in Coal-Intensive Provinces in Turkey' (2026) 27(1) Turkish Studies 173; Ustun A and Cizreli B, 'Yeni Bir Dönemin Eşiğinde Adil Dönüşüm Yaklaşımı' (2022) 13(37) İdealkent 1919, 1921, 1929.

üzerindeki etkileri veya iklim kaynaklı riskler konusunda spesifik hükümler bulunmamaktadır. Öztürk²⁷ (2025), İş Kanunu'nun iklim değişikliğinin yarattığı yeni riskler kapsamında ayrıca değerlendirilmesi de gerekmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe girmiş ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği alanında kapsamlı bir yasal çerçeve oluşturmuştur. Kanun, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine uygulanmaktadır. Kanun'un 4. maddesinde işverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü düzenlenmiş olmakla birlikte, risk değerlendirmesi sürecinde iklim değişikliğine bağlı risklerin nasıl ele alınacağı konusunda net bir düzenleme bulunmamaktadır. Ayrıca Kanun'un 10. maddesinde düzenlenen çalışanların eğitimi konusunda da iklim değişikliğine özgü eğitim gereklilikleri belirtilmemiştir²⁸. Açık alanda çalışan işçiler için aşırı sıcaklık koşullarında çalışma saatlerinin düzenlenmesi, dinlenme molalarının artırılması, gölgelik alanların oluşturulması ve kişisel koruyucu donanımların sağlanması gibi özel düzenlemeler bulunmamaktadır. Schulte vd²⁹ (2016), iklim değişikliğiyle ilişkili mesleki güvenlik ve sağlık risklerini azaltmak için adaptif yanıt/kontrol rehberliği geliştirilmesini önermektedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminin temel yasal çerçevesini oluşturmaktadır. Kanun'un 13. maddesinde iş kazası tanımlanmış olmakla birlikte, iklim değişikliğine bağlı olarak ortaya çıkan sağlık sorunlarının (ısı stresi, UV radyasyonuna bağlı cilt kanseri, hava kirliliğine bağlı solunum yolu hastalıkları vb.) iş kazası veya meslek hastalığı kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği konusunda net bir düzenleme bulunmamaktadır. Türk hukukunda iş kazası, 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde 'dıştan gelen bir etkiyle' ve 'aniden' meydana gelme unsurlarıyla tanımlanmıştır. Ancak iklim değişikliğine bağlı olarak gelişen ve literatürde 'yavaş ilerleyen olaylar' (slow-onset events) olarak tanımlanan aşırı sıcaklık artışları veya UV radyasyonuna uzun süreli maruziyet, bu 'aniden meydana gelme' şartını karşılamakta zorlanmaktadır. Bu durum, iklim kaynaklı sağlık bozulmalarının iş kazası mı yoksa meslek hastalığı mı sayılacağı hususunda normatif bir gri alan yaratmaktadır. Mevsimlik tarım işçileri gibi kırılgan grupların sosyal güvenlik sistemine dahil edilmesi konusunda da ciddi eksiklikler bulunmaktadır³⁰.

²⁷ Öztürk (n 20) 1209,1210.

²⁸ Demircan Yıldırım (n 19) 23, 25; Öztürk (n 20) 1202.

²⁹ Schulte and others (n 5) 857.

³⁰ Çalışır (n 18) 169.

Türkiye, 7 Ekim 2021 tarihinde Paris Anlaşması'nı onaylamış ve 2053 yılına kadar net sıfır emisyon hedefine ulaşmayı taahhüt etmiştir. Türkiye Cumhuriyeti Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı tarafından Mart 2024'te yayımlanan İklim Değişikliğine Uyum Stratejisi ve Eylem Planı³¹ (2024-2030), 11 sektörü kapsayan 40 stratejik hedef ve 129 eylem içermektedir. Ancak Plan'da çalışma ilişkileri ve sosyal güvenlik sistemi konularına yeterince yer verilmemiştir. Adil geçiş konusunda ise henüz kapsamlı bir yasal ve kurumsal çerçeve oluşturulmamış olup Aşıcı³² (2026), Almanya'nın Ruhr bölgesi, İspanya'nın kömür geçişi ve Polonya'nın Yukarı Silezya gibi karşılaştırmalı vaka çalışmalarından yararlanarak, yeniden eğitim, bölgesel çeşitlendirme ve sosyal koruma konularında aktarılabilir dersler çıkarmıştır.

Tablo-5: Türkiye'de çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatının iklim riskleri karşısındaki konumu

Mevzuat / Kapsam	Düzenleme	İklim risklerine yaklaşımı	Tespit edilen boşluk
4857 sayılı İş Kanunu	Bireysel iş ilişkileri, ücret, çalışma süresi	İklim değişikliğine özgü hüküm yok; m.40 (zorlayıcı sebep) kısmi koruma sağlar	Aşırı hava olaylarında çalışma durdurma/ücret rejimi için somut eşik yok
6331 sayılı İSG Kanunu	İş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri	Genel risk değerlendirme çerçevesi; iklim riski açıkça sayılmamış	Isı stresi, UV maruziyeti, hava kalitesi için sektörel eşik değerler tanımsız
5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu	Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları	Klasik bireysel risk modeli; iklim kaynaklı kolektif risklere yabancı	Kollektif iklim şokları için finansman ve rezerv mekanizması yok
4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu	İşsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği	Kısa çalışma uygulaması genel/sektörel/bölgesel krize bağlanmış	İklim kaynaklı afetlerin tetikleyici

³¹ Türkiye Cumhuriyeti Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, İklim Değişikliğine Uyum Stratejisi ve Eylem Planı (2024–2030) (Ankara 2024).

³² Aşıcı (n 13) 80.

			olarak açıkça tanımlanmaması
İklim Kanunu (2025)	Adil geçiş, sera gazı azaltım	Adil geçiş ilkesi kabul edilmiş	Çalışma hukuku ve sosyal güvenlikle operasyonel bağlantı kurulmamış
Yeşil Taksonomi Yönetmeliği Taslağı	Sürdürülebilir ekonomik faaliyet tanımı	Asgari sosyal güvenlik şartı öngörülmüş (m.6 ve m.15)	Yürürlüğe girmemiş; uygulama kriterleri belirsiz

Kaynak: Yazarlar tarafından mevcut mevzuat incelenerek derlenmiştir.

A. Aktif İşgücü Programları

Aktif işgücü politikaları, işgücü piyasasında ortaya çıkan yapısal değişimlere uyum sağlanmasını kolaylaştıran ve istihdamın sürdürülebilirliğini destekleyen temel araçlar arasında yer almaktadır.³³ Geleneksel olarak bu politikalar; işsizliğin azaltılması, işgücünün niteliğinin artırılması ve dezavantajlı grupların istihdama katılımının teşvik edilmesi gibi hedeflere yönelmiş olsa da, iklim değişikliğinin ekonomik ve sosyal etkilerinin belirginleşmesiyle birlikte bu araçların kapsamı ve işlevi yeniden düşünölmeye başlanmıştır. Zira yeşil dönüşüm işgücü talebinin niteliğinde köklü bir değişimi ifade etmektedir. Bu bağlamda aktif işgücü politikaları, iklim kaynaklı dönüşümün sosyal maliyetlerini azaltabilecek en önemli mekanizmalardan biri olarak öne çıkmaktadır.

A.1. Yeşil Dönüşüm Sürecinde Aktif İşgücü Politikalarının Stratejik Rolü

Türkiye’de aktif işgücü programları, esas olarak Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yürütölen ve işsizliğin azaltılması ile işgücünün niteliğinin artırılmasını hedefleyen politika araçlarıdır. Bu programlar, bireyin istihdam edilebilirliğini artırmaya odaklanır. Amaç bireyin mesleki yeterliliğini geliştirerek sürdürülebilir istihdama katılımını mümkün kılmaktır.³⁴

OECD’nin 2024 tarihli Employment Outlook raporuna göre, OECD ölkelerinde istihdamın yaklaşık yüzde 20’si "yeşil odaklı mesleklerde" (green-driven occupations) yer almakta; buna karşılık yüzde 7’si net sıfır geçişinden doğrudan olumsuz etkilenecek yüksek emisyonlu sektörlerde istihdam

³³ Akyıldız Y, 'İşsizlik ve İŞKUR’un Aktif İstihdam Politikaları' (2019) 71 Akademik Bakış Dergisi 114.

³⁴ ibid.

edilmektedir³⁵. Aynı rapor, düşük vasıflı çalışanların yeşil mesleklere geçişte belirgin biçimde dezavantajlı olduğunu ve iş kaybına uğrama riski taşıyan çalışanlara yönelik erken müdahale, ücret sigortası ve hedeflenmiş yeniden beceri kazandırma programlarının kritik önem taşıdığını vurgulamaktadır. Bu bulgular, Türkiye'nin aktif işgücü politikalarının yeşil dönüşümle bütünleştirilmesi tartışmasına doğrudan referans noktası oluşturmaktadır.

Tablo-6: Net-sıfır geçişte işgücü dağılımı: OECD ülkeleri

Meslek kategorisi	OECD işgücü payı	Geçişteki durum
Yeşil odaklı meslekler	%20	Büyümesi beklenen
Yüksek emisyonlu sektörler	%7	Küçülmesi beklenen
Diğer meslekler	%73	Sınırlı doğrudan etki

Kaynak: OECD (2024), Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market.

İŞKUR'un yürüttüğü aktif işgücü programları, mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitimleri ve özel politika gerektiren gruplara (gençler, kadınlar, engelliler, uzun süreli işsizler gibi) yönelik uyum programları olarak ifade edilebilir. Mesleki eğitim kursları, işgücü piyasasında talep gören alanlara yönelik teorik ve uygulamalı eğitimler sunarken; işbaşı eğitim programları katılımcıların doğrudan işyerinde deneyim kazanmasını sağlar.³⁶ Böylece hem işverenin nitelikli işgücü ihtiyacı karşılanmakta hem de katılımcının fiilî iş tecrübesi edinmesi sağlanmaktadır.

A.2. Beceri Dönüşümü, Geçiş İşsizliği ve Sosyal Koruma Boyutu

İklim değişikliğinin işgücü piyasalarına etkisi çoğu zaman çift yönlüdür. Bir tarafta karbon yoğun sektörlerde istihdamın daralması söz konusu olurken, diğer tarafta düşük karbonlu üretim modellerine dayanan yeni iş alanları ortaya çıkmaktadır. Özellikle fosil yakıtlara dayalı enerji üretimi, geleneksel imalat sanayii ve yüksek emisyonlu ulaşım faaliyetleri gibi alanlarda istihdamın zaman içerisinde azalması beklenirken; yenilenebilir enerji, enerji verimliliği teknolojileri, elektrikli ulaşım sistemleri, sürdürülebilir altyapı ve atık yönetimi gibi sektörlerde

³⁵ Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market (OECD Publishing 2024).

³⁶ Dinçay İH, 'İŞKUR Tarafından Gerçekleştirilen İşbaşı Eğitim Programlarının İstihdama Katkıları' (2021) Karabük Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 49.

işgücü talebinin artacağı öngörülmektedir³⁷. Ancak bu iki süreç çoğu zaman eş zamanlı ilerlememekte; yeni iş alanlarının gerektirdiği beceriler ile mevcut işgücünün sahip olduğu nitelikler arasında önemli farklılıklar bulunabilmektedir. Dolayısıyla işgücü piyasasında ortaya çıkabilecek bu uyumsuzluk, aktif politikaların stratejik önemini artırmaktadır.

Bu noktada mesleki eğitim ve yeniden beceri kazandırma programları aktif işgücü politikalarının merkezinde yer almalıdır. Geleneksel mesleklerin yerini giderek daha fazla teknik bilgi gerektiren işlerin alması, eğitim programlarının içeriğinin güncellenmesini zorunlu kılmaktadır. Örneğin güneş ve rüzgâr enerjisi sistemlerinin kurulumu ve bakımı, enerji verimliliği danışmanlığı, yeşil bina teknolojileri veya karbon ölçüm ve raporlama süreçleri gibi alanlar, yeni uzmanlık alanları olarak öne çıkmaktadır³⁸. Bu nedenle eğitim politikalarının geleceğin mesleklerine yönelik öngörülerini de içermesi gerekecektir. Aksi takdirde, yeşil dönüşüm süreci “beceri açığı” olarak ifade edilen yeni bir yapısal sorunu beraberinde getirebilir³⁹.

Yeşil dönüşüm sürecinde aktif işgücü politikalarının bir diğer önemli işlevi, “geçiş işsizliği” riskini sınırlamaktır. Ekonomik yapının değişmesiyle bazı çalışanların mevcut işlerini kaybetmesi kaçınılmaz olabilir; ancak bu durumun uzun süreli işsizliğe dönüşmemesi, etkin politika tasarımlarıyla mümkün hale gelebilir. İşini kaybeden çalışanlara gelir desteği sağlanması yeterli değildir. Bu kişilerin yeni sektörlere yönlendirilmesi, kariyer danışmanlığı hizmetlerinden yararlandırılması ve uygun eğitim programlarına erişiminin sağlanması, geçiş sürecinin daha dengeli yönetilmesine katkı sağlayacaktır. Bu yönüyle aktif politikalar, pasif istihdam önlemlerini tamamlayan bir işlev görmektedir.

İşe yerleştirme hizmetleri ve iş arama danışmanlığı da iklim odaklı dönüşüm bağlamında yeniden ele alınması gereken araçlar arasındadır. Dijitalleşmenin işgücü piyasalarında yarattığı değişimle birlikte, işveren ile çalışan arasındaki eşleşmenin daha hızlı ve doğru biçimde yapılabilmesi mümkün hale gelmiştir. Bu imkânın iklim politikalarıyla birlikte düşünülmesi, yeşil sektörlerde ortaya çıkan iş fırsatlarının daha görünür kılınmasına yardımcı olabilir. Özellikle kamu istihdam kurumlarının, dönüşüm sürecinde büyüme potansiyeli taşıyan sektörlerle ilişkin

³⁷ Casale G, 'The Green Transition and New Skills in Occupation' in Labor Law and Climate Changes (Wolters Kluwer 2023).

³⁸ OECD (n 35)

³⁹ Morrison J, 'The Just Transition: A Systems-Thinking Approach to Managing Climate Action' Springer Nature Switzerland (2024) 84.

veri üretmesi ve yönlendirme faaliyetlerini bu doğrultuda güçlendirmesi beklenebilir.

Aktif işgücü politikalarının sosyal kapsayıcılık boyutu da göz ardı edilmemelidir. İklim değişikliği, etkilerini toplumun tüm kesimleri üzerinde eşit biçimde göstermemektedir. Düşük vasıflı çalışanlar, geçici işlerde çalışanlar veya belirli sektörlerle bağımlı bölgelerde yaşayanlar dönüşüm sürecinden daha fazla etkilenebilir. Bu nedenle politika tasarımlarının kırılgan grupları gözetken bir yaklaşımla hazırlanması önem taşımaktadır. Kadınların, gençlerin ve uzun süreli işsizlerin yeşil sektörlerde istihdama katılımını teşvik eden programlar hem işgücü piyasasının derinleşmesine hem de sosyal eşitsizliklerin azaltılmasına katkı sağlayabilir.

Öte yandan aktif işgücü politikalarının etkili olabilmesi, kamu otoritelerinin çabasıyla sınırlı değildir. Özel sektör, meslek kuruluşları, sendikalar ve eğitim kurumları arasında kurulacak iş birliği, dönüşüm sürecinin daha sağlıklı yönetilmesine yardımcı olabilir. Özellikle işverenlerin ihtiyaç duyduğu becerilerin eğitim programlarına yansıtılması ve çalışanların sürekli öğrenme imkanlarına erişiminin artırılması, politika araçlarının etkinliğini güçlendirecektir. Bu noktada sosyal diyalog mekanizmalarının işlevsel hale getirilmesi, çalışma hayatının değişen ihtiyaçlarına daha hızlı yanıt verilmesini sağlayabilir.⁴⁰

İklim değişikliği karşısında aktif işgücü politikalarının klasik mesleki eğitim ve işe yerleştirme araçlarıyla sınırlı kalması yeterli olmayıp, dönüşümün yapısal niteliği dikkate alındığında daha yenilikçi ve risk duyarlı sosyal koruma mekanizmalarına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu kapsamda karbon yoğun sektörlerde çalışan işçiler için önceden finanse edilen ve bireysel olarak tanımlanan bir “Yeşil Beceri Programı” geliştirilebilir. Ayrıca coğrafi hareketliliği destekleyen mekanizmalar da aktif işgücü politikalarının önemli bir parçası olabilir. İklim etkileri nedeniyle ekonomik faaliyetlerin kalıcı biçimde zayıfladığı bölgelerde taşınma hibeleri, kira sübvansiyonları ve geçici barınma destekleri işgücünün yeni istihdam alanlarına yönelmesini kolaylaştırabilir. Ayrıca devletin doğrudan istihdam yarattığı yeşil kamu programları, ağaçlandırma, sel önleme altyapısı, enerji verimliliği projeleri ve afet sonrası yeniden inşaa faaliyetleri gibi, hem geçici istihdam kayıplarını telafi edebilir hem de iklim uyum kapasitesini artırabilir. Bilimsel iklim kırılganlık endekslerine dayalı olarak prim oranlarının ve destek

⁴⁰ Dinç Ütükler İC, ‘İklim Değişikliği ile Mücadelede İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Araçları İşin ve İşçinin Korunması’ Seçkin (2025) 470.

sürelerinin dinamik biçimde ayarlanması, sosyal güvenlik sistemini otomatik dengeleyici bir yapıya kavuşturabilir.

A.3. Yeşil Taksonomi Çerçevesi ve İklim Dostu İşbaşı Eğitim Programı (İDİEP)

Hangi faaliyetlerin “yeşil iş” kapsamında değerlendirileceğine ilişkin olarak şu aşamada yürürlükte bulunan açık ve bağlayıcı bir mevzuat düzenlemesi bulunmamaktadır. Bu nedenle söz konusu alan bakımından yapılacak en sağlıklı ve gerçekçi değerlendirmelerin, bu çalışmamızın yazımı sırasında hâlen taslak aşamasında bulunan Türkiye Taksonomi Yönetmeliği kapsamında ortaya konulacak sınıflandırma ve kriterler çerçevesinde ele alınması daha isabetli olacaktır.

Türkiye Yeşil Taksonomi Yönetmeliği Taslağı’nın 6. maddesi uyarınca bir ekonomik faaliyetin “iklim açısından uyumlu” olarak nitelendirilebilmesi için dört temel koşulun birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir. Öncelikle söz konusu faaliyet, belirlenen çevresel hedeflerden en az birine önemli ölçüde katkı sağlamalıdır; ikinci olarak diğer çevresel hedeflerin hiçbirine önemli zarar vermemelidir; üçüncü olarak asgari sosyal güvenlik önlemlerine ve temel sosyal koruma standartlarına uygunluk göstermelidir; son olarak ise hem önemli katkı hem de zarar vermeme kriterleri bakımından öngörülen teknik tarama kriterlerini karşılamalıdır. Bu çerçevede iklimle uyumlu bir faaliyet, bütüncül sürdürülebilirlik ve sosyal uyum standartlarını da sağlayan entegre bir ekonomik faaliyet olarak tanımlanmaktadır. Yönetmelik Taslağı’nın 6. maddesinde öngörülen “asgari sosyal güvenlik önlemleri” şartı, 15. maddede normatif içeriğe kavuşturulmaktadır. Buna göre asgari sosyal güvenlik önlemleri; iç hukukta öngörülen asgari standartlara uyumu ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nun Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi’nde yer alan esaslar ile sekiz temel sözleşmede düzenlenen haklara, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkelerine ve OECD Çokuluslu Şirketler Rehberine uyumu sağlayacak kurumsal prosedürlerin uygulanmasını ifade etmektedir. Bu yaklaşım, çevresel sürdürülebilirlik ile sosyal hakların birbirinden ayrıştırılamayacağı yönünde bütüncül bir taksonomi anlayışını ortaya koymaktadır.

Dolayısıyla bir ekonomik faaliyetin “iklim açısından uyumlu” kabul edilebilmesi için karbon salınımı veya çevresel hedeflere katkı sağlaması kadar çalışma yaşamına ilişkin temel haklara, ayrımcılık yasağına, örgütlenme özgürlüğüne, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliği yasağına, güvenli ve sağlıklı çalışma

koşullarına ve insan onuruna saygı ilkelerine uygun bir kurumsal çerçeveye sahip olması gerekmektedir.

Bu perspektiften bakıldığında, sosyal koruma boyutu güçlü aktif işgücü programlarının —özellikle iklim geçişinden etkilenen sektörlerde uygulanan ve gelir desteği, yeniden beceri kazandırma (reskilling), beceri geliştirme (upskilling) ve istihdam garantisi içeren modellerin— güçlendirilmesi ve iklime uyumlu hale getirilmesi, taksonomi bakımından dolaylı fakat kritik bir rol oynamaktadır.⁴¹ Nitekim iklim geçişi sürecinde işini kaybeden ya da mesleki dönüşüme ihtiyaç duyan çalışanlara yeterli sosyal güvence ve yeniden istihdam imkânı sağlanmadığı takdirde, çevresel hedeflere katkı sağlayan faaliyetlerin sosyal açıdan sürdürülebilir olduğu söylenemeyecektir. Yeşil dönüşüm sürecinin sosyal açıdan dengeli ve sürdürülebilir biçimde yönetilebilmesi için üçlü yapı (tripartism) çerçevesinde devlet, işverenler ve işçi temsilcilerinin sürece aktif katılımı büyük önem taşımaktadır.⁴² İklim politikalarının çalışma hayatı üzerindeki etkileri mevzuat değişikliğinin yanı sıra ücret yapılarından meslek standartlarına, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarından istihdam stratejilerine kadar geniş bir alanı etkilemektedir. Bu nedenle karar alma ve uygulama süreçlerinde sosyal diyalog mekanizmalarının işletilmesi hem dönüşümün meşruiyetini güçlendirecek hem de ortaya çıkabilecek sosyal maliyetlerin daha adil paylaşılmasını sağlayacaktır.⁴³

Bu çerçeve aktif işgücü politikaları kapsamında yeşil dönüşüme özgülünmüş bir programın kurulması düşünülebilir. İklim Dostu İşbaşı Eğitim Programı (İDİEP) adı verilebilecek bu programında, klasik işbaşı eğitim modelinden bilinçli biçimde ayrılan uzatılmış eğitim süresi ve artırılmış mali destek mekanizması gibi iki temel unsur öngörülebilir. Zira yeşil dönüşüm alanındaki meslekler (yenilenebilir enerji sistemleri kurulumu, enerji verimliliği uygulamaları, karbon muhasebesi, sürdürülebilir üretim süreçleri vb.) daha teknik ve çok katmanlı yetkinlikler gerektirmektedir. Bu nedenle program süresinin olağan işbaşı eğitim programlarından daha uzun tutulması; katılımcının sektörel uzmanlık seviyesinde beceri kazanmasını mümkün kılacaktır.

Bu çerçevede, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından sağlanan günlük ödeme ve genel destek kalemlerinin standart işbaşı eğitim programlarına kıyasla daha yüksek belirlenmesi rasyonel olacaktır. Artırılmış ödenek hem programın

⁴¹ ibid.

⁴² Doorey (n 10) 17.

⁴³ Yardımcıoğlu (n 14) 489.

cazibesini yükseltecek hem de özellikle fosil yakıt yoğun sektörlerden geçiş yapan işçiler bakımından gelir kaybı riskini telafi edici bir işlev görecektir. Böylece program, “adil geçiş” perspektifi açısından da sosyal koruma mekanizması olarak konumlanabilecektir. Programın istihdamla sonuçlanmasını güçlendirmek amacıyla, İDİEP’e katılan işçilerin eğitim sonrasında işveren tarafından istihdam edilmesi halinde ek teşvik mekanizmaları öngörülebilir. Bu kapsamda, söz konusu işçinin çalıştığı süre boyunca işverene sigorta primi indirimi, işveren payı desteği veya belirli süreli vergi avantajı sağlanması mümkündür. Böyle bir düzenleme, işverenin yeşil becerilere sahip işgücünü kalıcı istihdama dönüştürme motivasyonunu artıracak ve programın sürdürülebilir istihdam üretme kapasitesini güçlendirecektir.

Sonuç olarak aktif işgücü politikaları, iklim değişikliğinin çalışma hayatı üzerindeki etkilerini hafifletebilecek ve ekonomik dönüşümün sosyal açıdan daha dengeli ilerlemesine katkı sunabilecek stratejik araçlar arasında yer almaktadır. Dolayısıyla yukarıda örneğini verdiğimiz İDİEP gibi programlar ile işgücünün değişen üretim yapısına uyum sağlayabilmesi, ekonomik rekabet gücünün sürdürülmesi açısından önem taşımaktadır. Bu nedenle aktif politikaların kısa vadeli işsizlikle mücadele araçları olarak değerlendirilmesinden ziyade uzun vadeli yapısal dönüşümün temel bileşenleri olarak ele alınması gerekmektedir. İklim değişikliğinin etkilerinin daha belirgin hale geldiği bir dönemde, işgücü piyasalarının dayanıklılığını artıracak politika tercihleri, sürdürülebilir kalkınma hedefleriyle de doğrudan ilişkilidir.

B. Pasif İşgücü Programları

Pasif işgücü politikaları, işgücü piyasasında ortaya çıkan gelir kayıplarını telafi etmeyi ve bireylerin ekonomik şoklar karşısında asgari yaşam güvencesini korumayı amaçlayan araçlar bütünüdür. İşsizlik sigortası, işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneğiyle bağlantılı gelir destekleri, sosyal yardımlar ve belirli durumlarda erken emeklilik ya da geçici tazmin mekanizmaları bu politikaların temel unsurları arasında yer almaktadır.⁴⁴ İklim değişikliğinin çalışma hayatı üzerindeki etkileri dikkate alındığında, pasif işgücü politikalarının önemi daha da artmaktadır. Zira iklim kaynaklı krizler çoğu zaman ani, yaygın ve öngörülmesi güç gelir kayıplarına yol açmakta; bireylerin kendi imkanlarıyla bu kayıpları telafi etmesini zorlaştırmaktadır.

⁴⁴ İslah SE, ‘Türkiye’de İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları’ (2024) Özgür Yayınları 37.

B.1. Pasif İşgücü Politikalarının İşlevi ve İklim Bağlamında Artan Önemi

Türkiye’de pasif işgücü politikaları, işini kaybeden veya gelir kaybına uğrayan kişilere geçici süreyle gelir desteği sağlamayı amaçlayan sosyal koruma araçlarıdır. Bu politikalar aktif işgücü programlarından farklı olarak bireyin becerilerini geliştirmeye değil, işsizlik veya çalışma süresinin azalması gibi riskler karşısında asgari gelir güvencesi sağlamaya yöneliktir. Türkiye’de bu uygulamalar esas olarak Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu çerçevesinde yürütülmektedir.

Bu kapsamda en temel pasif politika aracı işsizlik ödeneğidir. Belirli prim ödeme ve sigortalılık şartlarını sağlayan işçilere, iş sözleşmesinin kendi istek ve kusurları dışında sona ermesi halinde belirli süreyle gelir desteği sağlanmaktadır. Bunun yanında kısa çalışma ödeneği, ekonomik kriz, zorlayıcı sebep veya genel salgın gibi durumlarda işverenin çalışma süresini azaltması ya da faaliyeti geçici olarak durdurması halinde devreye girer ve işçinin kaybettiği ücretin bir kısmını karşılamayı amaçlar.⁴⁵ Pasif işgücü politikaları arasında ayrıca ücret garanti fonu ve yarım çalışma ödeneği gibi uygulamalar da yer almaktadır. Ücret garanti fonu, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde işçilerin ödenmeyen ücret alacaklarının belirli bir kısmını karşılamaktadır. Yarım çalışma ödeneği ise doğum veya evlat edinme sonrası kısmi çalışma tercih eden sigortalılara gelir desteği sunmaktadır. Bu araçlar, işgücü piyasasındaki dalgalanmalara karşı çalışanların gelir güvenliğini korumaya yönelik sosyal devlet mekanizmalarıdır.⁴⁶

İklim değişikliği bağlamında pasif işgücü politikalarının temel işlevi, iklim şoklarının yol açtığı geçici ya da kalıcı istihdam kayıplarının sosyal sonuçlarını hafifletmektir. Aşırı hava olayları nedeniyle üretimin durması, tarım ve turizm gibi sektörlerde mevsimsel dalgalanmaların artması veya karbon yoğun sektörlerin kademeli olarak küçülmesi, çalışanlar açısından ciddi gelir belirsizlikleri yaratmaktadır. Bu tür durumlarda pasif politikalar, işgücü piyasasında ani çözümlerin önüne geçen bir tampon mekanizması işlevi görmektedir. Özellikle işsizlik sigortası sistemi, iklim kaynaklı istihdam kayıplarının bireyler üzerinde yıkıcı sonuçlar doğurmasını engelleyen temel araçlardan biri olarak öne çıkmaktadır.

⁴⁵ Kocabaş F and Canbey-Özgüler V, 'Pasif İşgücü Piyasası Politikaları: İşsizlik Ödeneği ve İşsizlik Yardımı Uygulamaları' (2019) Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 279.

⁴⁶ Yeşilkaya F, 'İşgücü Piyasası Programları ve İstihdam: Seçili Ülkeler Kapsamında Bir Araştırma' (2024) Sosyal Güvence 516, 517.

Bununla birlikte mevcut pasif işgücü politikalarının büyük ölçüde kısa süreli ve bireysel işsizlik varsayımına dayandığı görülmektedir. Oysa iklim değişikliği, aynı anda çok sayıda çalışanı etkileyen, bölgesel yoğunlaşma gösteren ve kimi zaman uzun süreli etkiler yaratan bir risk alanı oluşturmaktadır. Örneğin sel, yangın veya kuraklık gibi olaylar sonrasında belirli bölgelerde ekonomik faaliyetlerin uzun süre toparlanamaması, işsizliğin geçici olmaktan çıkmasına neden olabilmektedir. Bu durum, pasif işgücü politikalarının süresi, kapsamı ve erişim koşullarının yeniden değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır.

B.2. İklim Değişikliği Karşısında Pasif Politikaların Sınırları ve Dönüşüm İhtiyacı

İşsizlik ödeneği bakımından, iklim kaynaklı iş kayıplarının çoğu zaman çalışanın kusuruna veya işyeri içi nedenlere dayanmaması, sistemin daha esnek yorumlanmasını gündeme getirmektedir. Mevcut uygulamalarda prim gün sayısı ve son çalışma süresine ilişkin katı koşullar, iklim krizlerinden etkilenen bazı çalışanların sistem dışında kalmasına yol açabilmektedir. Bu nedenle iklim kaynaklı iş kayıpları açısından işsizlik sigortasına erişim şartlarının geçici olarak esnetilmesi veya özel düzenlemelerle desteklenmesi, pasif politikaların kapsayıcılığını artırabilir. Böyle bir yaklaşım, sosyal devlet ilkesinin iklim çağındaki yansımalarından biri olarak değerlendirilebilir.⁴⁷

Pasif işgücü politikalarının iklim değişikliği bağlamında bir diğer önemli boyutu, gelir desteğinin sürekliliği meselesidir. Klasik ekonomik dalgalanmalarda işsizlik çoğu zaman sınırlı bir süre içinde telafi edilebilirken, iklim krizlerinin etkileri daha uzun vadeli olabilmektedir.⁴⁸ Özellikle tarım, balıkçılık ve turizm gibi doğrudan doğa koşullarına bağımlı sektörlerde, iklim değişikliğinin yarattığı belirsizlikler istihdamın sürekliliğini zorlaştırmaktadır. Bu durum, pasif politikaların uzun soluklu bir geçiş mekanizması olarak tasarlanmasını gündeme getirmektedir.

İklim kaynaklı krizlerin pasif işgücü politikaları üzerindeki bir diğer etkisi, finansman boyutunda ortaya çıkmaktadır. Aynı anda çok sayıda çalışanın gelir desteğine ihtiyaç duyması, işsizlik sigortası fonları ve benzeri kaynaklar üzerinde ciddi baskı yaratabilir. Bu durum, pasif politikaların finansmanının da iklim riskleri dikkate alınarak yeniden ele alınmasını gerektirmektedir. Uzun vadede iklim

⁴⁷ Çalışır (n 18) 164.

⁴⁸ Holemans D and Volodchenko E, 'Different Perspectives on a Just Transition: From Decent Jobs in a Greener Society to a Good Life for All within Planetary Boundaries' in A European Just Transition for a Better World (Green European Foundation 2022) 34.

kaynaklı risklerin artacağı öngörüldüğünde, mevcut fon yapılarını korumanın yeterli olmayacağı; ilave kaynaklar, farklı finansman modelleri veya risk paylaşım mekanizmalarının tartışılması gerekecektir.

Pasif işgücü politikalarının iklim değişikliği karşısında oynayabileceği bir diğer rol, sosyal istikrarın korunmasıdır. Ani gelir kayıpları ve artan işsizlik, toplumsal huzuru da olumsuz etkileyebilmektedir. Özellikle bölgesel düzeyde yoğunlaşan iklim afetleri sonrasında yaşanan ekonomik daralmalar, göç hareketlerini ve sosyal gerilimleri tetikleyebilir. Bu noktada pasif politikalar toplumsal dengeyi koruyan bir sosyal politika enstrümanı olarak önem kazanmaktadır.

B.3. İklim Kaynaklı Etkiler Nedeniyle İşgücü Politikalarının Yeniden Tasarımı ve Sosyal Koruma Boyutu

İklim kaynaklı ekonomik dönüşüm karşısında pasif işgücü politikalarının aktif dönüşüm politikaları ile bütünleşik bir şekilde tasarlanması gerekmektedir. Nitekim pasif destek mekanizmalarının eğitim, yeniden beceri kazandırma ve yeşil sektörlere geçişi teşvik eden araçlarla entegre edilmesi, hem sosyal koruma sisteminin dayanıklılığını artıracak hem de adil geçiş ilkesinin hayata geçirilmesine katkı sağlayacaktır. Bu çerçevede pasif işgücü politikalarının iklim risklerini gözeten ve dönüşümü destekleyen yeni araçlarla yeniden düşünülməsi önem taşımaktadır.

Pasif destek ile aktif dönüşüm araçlarını entegre eden şartlı geçiş ödeneği modeli de bu bağlamda önem taşımaktadır. İklim kaynaklı gelir desteğinden yararlanan kişinin yeşil odaklı yeniden beceri kazandırma programlarına katılması halinde işsizlik ödeneği destek süresinin uzatılması veya miktarının artırılması hem sosyal korumayı güçlendirecek hem de çevresel hedeflere dolaylı katkı sağlayacaktır. Böylece pasif politika, sürdürülebilir ekonomik faaliyetlere geçişi kolaylaştıran bir mekanizma haline gelecektir.

Buna ek olarak işsizlik sigortası primlerinin sektörlerin karbon yoğunluğuna göre farklılaştırılması, aktif politika araçları ile finansmanı bütünleştiren bir dönüşüm sağlayabilir. Karbon yoğun sektörlerde daha yüksek risk primi uygulanması, düşük karbonlu sektörlerde daha düşük prim oranları uygulanması adil bir yaklaşım olabilir. Karbon yoğun bölgelerde uygulanabilecek İklim Geçiş Geliri modeli ise, eğitim ve yeniden istihdam şartına bağlı geçici ve azalan oranlı gelir desteği sağlayarak yapısal işsizlik riskini sınırlayabilir.

Sonuç olarak pasif işgücü politikaları bakımından iklim değişikliği, gelir kayıplarının ani ve kolektif biçimde ortaya çıktığı yeni bir risk alanı yaratmaktadır. Bu nedenle doğal afet nedeniyle faaliyetlerin durması halinde doğrudan devreye giren ve prim gün şartı esnetilmiş bir afet bağlantılı işsizlik sigortası modeli geliştirilebilir. Bu modelde, meteorolojik eşik değerlerin aşılması halinde doğrudan gelir desteği sağlayarak bürokratik gecikmeleri azaltabilir. Yeşil yatırımlar yapan işletmelere sosyal güvenlik prim indirimi sağlanması, pasif destek mekanizmalarını dönüşüm teşviğiyle birleştiren bir model sunar. Bunun yanında *İklim Bağlantılı Meslek Hastalığı Rejimi* oluşturularak aşırı sıcak maruziyeti veya kronik çevresel risklerin yol açtığı sağlık sorunları için özel bir sigorta alt kolu geliştirilebilir. Bu yaklaşım, özellikle açık alanda çalışan işçiler bakımından telafi edici ve koruyucu bir işlev görür. Daha yapısal bir düzeyde ise karbon vergisi, Emisyon Ticaret Sistemi ve Sınırdaki Karbon Düzenleme Mekanizması gelirlerinden beslenen bir İklim Dayanıklılık Fonu kurulabilir. Bu fon aracılığıyla bölgesel gelir destekleri, geçiş ödenekleri ve sosyal istikrar programları finanse edilebilir. Karbon gelirlerinin bir kısmının doğrudan hane halkına “iklim temettüsü” şeklinde geri dağıtılması da gelir adaletini güçlendiren ve karbon fiyatlandırmasının sosyal maliyetini dengeleyen bir araç olabilir. Ayrıca iklim dönüşümünden etkilenen sektörlerde toplu iş sözleşmelerine geçiş güvenceleri eklenmesi ve yüksek riskli bölgelerde iklim temelli asgari gelir pilot uygulamalarının başlatılması, pasif koruma araçlarını bölgesel kırılganlık perspektifiyle güçlendirebilir. Tüm bu yaklaşımlar, pasif işgücü politikalarını gelir kaybını telafi eden mekanizmalar olmaktan çıkarak bu politikaları iklim risklerini yöneten ve sosyal istikrarı koruyan stratejik araçlara dönüştürmeyi amaçlamaktadır.

C. Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma ödeneği teknik olarak pasif işgücü programları arasında yer almakla birlikte, klasik gelir telafi mekanizmalarından farklı bir işleve sahiptir. Burada amaç iş ilişkisinin tamamen sona ermesini önleyerek istihdamı korumaktır. Bu nedenle kısa çalışma uygulamasının, istihdamın sürekliliğini güvence altına alan özel bir koruma mekanizması olarak ayrı bir çerçevede değerlendirilmesi daha yerinde olacaktır⁴⁹. Özellikle iklim değişikliğinin üretim süreçleri üzerindeki etkileri dikkate alındığında, bu mekanizmanın fonksiyonu daha da belirgin hale gelmektedir.

⁴⁹ Kayalı Çetinkaya T, 'Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği' (2014) 31 Ankara Barosu Dergisi 471.

Kısa çalışma uygulaması, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve ilgili mevzuat çerçevesinde düzenlenen, genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebepler halinde başvurulabilen bir istihdam koruma mekanizmasıdır. Uygulamanın temel amacı, işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen ya da kısmen geçici süreyle durdurulması durumunda, iş sözleşmelerinin feshi yerine iş ilişkisinin korunmasını sağlamaktır. Bu yönüyle kısa çalışma, iş akdinin sona ermesini önleyen geçici bir askı rejimi niteliği taşımaktadır.⁵⁰

Kısa çalışma kararı işverenin başvurusu üzerine alınır. İşveren, kısa çalışma gerekçesini ve etkilenen işçi listesini İŞKUR'a bildirir; yapılan uygunluk tespiti sonrasında uygulamanın devreye girip girmeyeceğine karar verilir. Talebin uygun bulunması üzerine, kısa çalışma süresince işçiler fiilen çalışmadıkları süreye ilişkin olarak kısa çalışma ödeneği alırlar. Bu ödenek, işçinin son on iki aylık prime esas kazançları üzerinden hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının belirli bir oranı esas alınarak belirlenir ve kanunda öngörülen üst sınırı aşamaz.

Ödenekten yararlanabilmek için işçinin kısa çalışmanın başladığı tarih itibarıyla son 120 gün hizmet akdine tabi olma ve son 3 yılda en az 450 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olma şartlarını taşıması gerekmektedir. Ödenegin azami uygulanma süresi üç aydır. Cumhurbaşkanı Kararı ile 6 aya kadar bu süre uzatılabilir. Uygulama süresince iş sözleşmesi askıda kalmakla birlikte feshedilmiş sayılmaz; işverenin kısa çalışma gerekçesi ortadan kalktığında faaliyet normal seyrine döner ve işçi yeniden çalışmaya başlar. Kısa çalışmada geçen süreler, işçinin kıdeminden sayılır.⁵¹

Aşırı sıcaklıklar, sel, fırtına, orman yangınları veya uzun süreli kuraklık gibi iklim olayları, birçok sektörde üretim faaliyetlerinin geçici biçimde durmasına yol açabilmektedir. Özellikle tarım, turizm, inşaat ve açık alanda yürütülen sanayi faaliyetleri bu tür gelişmelere karşı daha kırılgan bir yapı sergilemektedir. Bu gibi durumlarda işverenlerin doğrudan fesih yoluna başvurusu hem çalışanlar hem de işgücü piyasası bakımından kalıcı olumsuzluklar doğurabilir. Kısa çalışma uygulaması ise geçici şokların kalıcı istihdam kayıplarına dönüşmesini

⁵⁰ Uzuner E, 'Kısa Çalışma Uygulamasına İlişkin Ortaya Çıkan Sorunların İş ve Sosyal Güvenlik Yönlerinden Değerlendirilmesi' (2021) Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi 81.

⁵¹ 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ek md 7.

engelleyerek iş ilişkisinin korunmasına katkı sağlayan bir “denge mekanizması” işlevi görmektedir.

Adil geçiş ilkesi, çevresel dönüşüm sürecinin sosyal maliyetlerinin çalışanlar üzerinde yoğunlaşmamasını öngörmektedir⁵². Yine İklim Kanunu kapsamında kabul edilen Emisyon Ticaret Sistemi (ETS) kapsamında elde edilen gelirlerin esas itibarıyla yeşil dönüşüm ve iklim değişikliğiyle mücadele amacı dışında kullanılamayacağı; bu gelirlerin yüzde onuna kadar olan kısmının adil geçiş uygulamaları kapsamında yürütülecek faaliyetler için tahsis edilebileceği hüküm altına alınmıştır.⁵³

Bu çerçevede iklimden kaynaklı afet veya ciddi çevresel kesintiler halinde kısa çalışmanın bürokratik prosedürler en aza indirilerek doğrudan ve hızlı biçimde devreye alınması sağlanabilir. Başvuru ve değerlendirme süreçlerinin sadeleştirilmesi, uygulamanın koruyucu niteliğini güçlendirecektir. Bunun yanında kısa çalışma ödeneğinin süresinin afetin etkisine göre esnek biçimde uzatılabilmesi ve çalışanlara sağlanacak gelir desteğinin hali hazırdaki oranların üzerinde belirlenmesi, iklim kaynaklı doğal afetlerin yarattığı gelir belirsizliğini daha etkin biçimde dengeleyebilir. Ayrıca iklim kaynaklı doğal afet hallerinde işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanması bakımından prim ödeme ve sigortalılık şartlarının aranmaması ya da geçici olarak kaldırılması da önerilebilir. Bu kapsamda ortaya çıkacak mali yükün, ETS gelirlerinin adil geçişe ayrılacak kısmından karşılanması, çevresel dönüşümün sosyal maliyetinin yine dönüşümden elde edilen kaynaklarla telafi edilmesi anlamına gelecektir.

Kısa çalışma döneminin yeşil beceri kazandırma dönemi olarak değerlendirilmesi de mümkündür. Faaliyetlerin geçici olarak durduğu bu süreçte işçilere yenilenebilir enerji, enerji verimliliği, sürdürülebilir üretim teknikleri veya çevresel uyum süreçlerine ilişkin eğitim programları uygulanabilir. Bu programların finansmanının da ETS gelirlerinden karşılanması, kısa çalışmayı aktif ve pasif politikaları birleştiren hibrit bir dönüşüm aracına dönüştürebilir.

Sonuç olarak kısa çalışma uygulaması, iklim değişikliğinin çalışma hayatı üzerindeki etkilerini hafifletebilecek temel araçlardan biri olarak yeniden kurgulanmalıdır. Bürokratik engellerin azaltılması, destek süresinin ve düzeyinin artırılması ve uygulamanın yeşil beceri kazandırma programlarıyla entegre edilmesi, çalışma hayatının iklim şoklarına karşı dayanıklılığını artıracaktır. Bu

⁵² Pollin (n 11) 2107.; OECD (n 39).

⁵³ 7552 sayılı Kanun md 12.

yaklaşım, adil geçiş ilkesinin somutlaşmış bir uygulaması olarak hem istihdamı koruyan hem de yeşil dönüşümü hızlandıran bütüncül bir politika modeli ortaya koyabilir.

D. Mücbir Sebep

Mücbir sebep kavramı, hukuk düzeninde tarafların kontrolü dışında gelişen, öngörülmesi ve önlenmesi mümkün olmayan olağanüstü olaylar karşısında sorumluluğun sınırlarını belirleyen temel araçlardan biri olarak kabul edilmektedir. İş hukuku bakımından ise mücbir sebep, iş ilişkisinin geçici veya kalıcı biçimde etkilenmesine yol açan durumlarda tarafların borçlarının yeniden değerlendirilmesine imkân tanıyan bir işlev görmektedir. Geleneksel olarak deprem, sel, yangın veya savaş gibi olaylarla ilişkilendirilen bu kavramın, iklim değişikliğinin etkilerinin artmasıyla birlikte daha geniş bir çerçevede ele alınması gerektiği yönünde tartışmalar giderek yoğunlaşmaktadır.

İklim değişikliği, geçmişte istisnai kabul edilen birçok doğa olayının sıklığını ve şiddetini artırmakta; bu durum da mücbir sebep değerlendirmelerinde yeni soruları gündeme getirmektedir. Özellikle uzun süreli sıcak hava dalgaları, kronik kuraklık, büyük ölçekli orman yangınları veya tekrarlayan sel felaketleri, işin görülmesini fiilen imkânsız hale getirebilmektedir. Bu tür olaylar karşısında işverenin faaliyetlerini geçici olarak durdurması veya çalışanların iş edimini yerine getirememesi, mücbir sebep hükümlerinin uygulanabilirliğini doğrudan etkileyen bir görünüm ortaya koymaktadır. Bununla birlikte iklim kaynaklı olayların bazı durumlarda tamamen öngörülemez nitelikte olmadığı da göz ardı edilmemelidir. Bilimsel veriler ve risk haritaları, belirli bölgelerde hangi tür afetlerin daha sık yaşanabileceğine dair güçlü öngörüler sunabilmektedir. Bu durum, mücbir sebep kavramının klasik unsurlarından biri olan “öngörülemezlik” kriterinin nasıl yorumlanacağına ilişkin yeni bir tartışma alanı yaratmaktadır. İklim değişikliği çağında mücbir sebep değerlendirmesinin, olayın mutlak biçimde öngörülemez olup olmadığından ziyade, etkilerinin kaçınılabilir olup olmadığı ekseninde yapılması daha isabetli olabilir.

Bu noktada işverenin gözetim borcu ile iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri arasındaki ilişki de önem kazanmaktadır. Aşırı hava koşullarının çalışan sağlığı

üzerinde ciddi riskler yarattığı durumlarda, işverenin gerekli önlemleri almaksızın mücbir sebep iddiasına dayanması her zaman mümkün olmayabilir⁵⁴.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 40. maddesi, işyerinde zorlayıcı sebepler nedeniyle çalışmanın geçici olarak durması halinde işçilerin gelir kaybını kısmen telafi etmeyi amaçlayan bir düzenleme içermektedir. Buna göre, zorlayıcı nedenlerle işin bir haftadan fazla süreyle durması durumunda, işçiye çalışmadığı her gün için bir hafta süreyle yarım ücret ödenmesi öngörülmüştür. Bu hüküm, özellikle doğal afetler, salgın hastalıklar veya işyerinin faaliyetini geçici olarak imkânsız hale getiren benzeri olağanüstü durumlarda uygulanmakta olup, iş ilişkisinin tamamen sona erdirilmeden önce belirli bir süre korunmasını ve işçinin asgari düzeyde gelir güvencesinin sağlanmasını amaçlamaktadır. Bununla bağlantılı olarak İş Kanunu'nun 24/III maddesi ise, işyerinde bir haftadan fazla süreyle işin durmasına yol açan zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânı tanımaktadır. Ancak söz konusu düzenlemeler birlikte değerlendirildiğinde, bir haftalık yarım ücret ödemesi ve akabinde işçinin sözleşmeyi feshetme hakkına yönlendirilmesi şeklindeki bu mekanizmanın, iklim değişikliğinin yol açtığı etkilerin niteliği, süresi ve yapısal karakteri karşısında çoğu durumda yeterli bir koruma sağlamadığı görülmektedir. Zira aşırı hava olayları veya iklim kaynaklı üretim kesintileri çoğu zaman kısa süreli bir duraksamadan ziyade üretim süreçlerinde daha uzun süreli aksamalara veya sektörlerin yapısal dönüşümüne yol açabilmektedir. Bu nedenle mevcut hukuki çerçevenin iklim kaynaklı riskler bakımından işçilerin gelir ve istihdam güvencesini korumakta sınırlı kaldığı ve daha kapsamlı sosyal koruma araçlarıyla desteklenmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

Öte yandan mücbir sebep hükümlerinin çalışanların hakları açısından da sonuç doğurduğu unutulmamalıdır. Faaliyetlerin durması halinde ücret ödeme borcunun kapsamı, ücretsiz izin uygulamaları veya kısa çalışma gibi alternatiflerin devreye girip girmeyeceği, çoğu zaman mücbir sebep değerlendirmesiyle yakından ilişkilidir. Bu nedenle iklim kaynaklı zorlayıcı nedenlerin artması, çalışma mevzuatında daha açık ve öngörülebilir düzenlemelere duyulan ihtiyacı da artırmaktadır.

Sonuç olarak mücbir sebep kavramı, iklim değişikliğinin çalışma hayatı üzerindeki etkileri karşısında yeniden yorumlanmaya ihtiyaç duymaktadır. Doğa

⁵⁴ Hekimler A, 'İklim Değişikliği ve İş Hukuku Üzerine Yansıması: Karşılaştırmalı Hukuk Boyutunda İşyerinde Sıcaklık Artışı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı Üzerinde Bir Değerlendirme' (2025) 27(1) İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi 217.

olaylarının hem daha sık hem de daha yıkıcı hale geldiği bir dönemde, bu kavramın sınırlarının netleştirilmesi hukuki öngörülebilirlik açısından önem taşımaktadır. Gelecekte yapılacak düzenlemelerde, iklim risklerini dikkate alan daha somut kriterlerin geliştirilmesi hem işverenler hem de çalışanlar bakımından hak ve yükümlülüklerin daha dengeli biçimde belirlenmesine katkı sağlayabilir. Bu yaklaşım, çalışma hayatının artan çevresel belirsizlikler karşısında daha dirençli hale gelmesine de yardımcı olacaktır.⁵⁵

E. Kısa ve Uzun Vadeli Sigorta Kolları

Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları, sosyal güvenlik sisteminin omurgasını oluşturan ve bireyleri çalışma hayatı boyunca karşılaşılabilecekleri risklere karşı korumayı amaçlayan temel mekanizmalardır. Bu sigorta kolları, klasik anlamda sanayi toplumunun ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde tasarlanmış olmakla birlikte, iklim değişikliğinin giderek belirginleşen etkileri karşısında yeniden değerlendirilmesi gereken bir yapıyı da beraberinde getirmektedir. Zira iklim değişikliği hem çalışma koşullarını hem de sağlık, gelir ve istihdam sürekliliğini etkileyen yeni risk türleri üretmekte; bu durum sosyal güvenlik sisteminin kapsamı, finansmanı ve işleyişi üzerinde doğrudan sonuçlar doğurmaktadır.

Kısa vadeli sigorta kolları, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık gibi riskleri kapsayarak, çalışanın aktif çalışma yaşamı sırasında ortaya çıkan ani ve öngörülemeyen durumlara karşı koruma sağlamayı amaçlamaktadır. Ancak iklim değişikliği bağlamında bu risklerin niteliğinde belirgin bir dönüşüm yaşanmaktadır. Aşırı sıcaklar, hava kirliliği, sel ve yangın gibi çevresel faktörler iş kazası ve meslek hastalığı risklerini artıran unsurlar haline gelmiştir. Bu nedenle iş kazası ve meslek hastalığı tanımlarının, iklim kaynaklı maruziyetleri açık biçimde kapsayacak şekilde güncellenmesi önem taşımaktadır. Özellikle uzun süreli çevresel maruziyet sonucu ortaya çıkan kronik hastalıklar bakımından bilimsel eşik değerler ve objektif kriterler belirlenerek, sigorta kapsamının genişletilmesi sosyal güvenlik hukukunun iklim risklerine duyarlı hale gelmesini sağlayacaktır.⁵⁶

Açık alanda çalışan işçiler bakımından sıcak çarpması, yoğun UV maruziyeti veya ağır hava koşulları altında çalışmaya bağlı sağlık sorunlarının artması, belirli sektörler için farklılaştırılmış koruma modellerini gündeme

⁵⁵ Yıldız S, 'Çalışma Sürelerinde Esnekleşme: Kayan İş Süreleri ve İklim Değişikliğine Uyum Üzerine Değerlendirmeler' (2024) Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 2546.

⁵⁶ Dinç Ütükler (n 40) 110-111.

getirmektedir. İklim hassasiyeti yüksek sektörlerde geçici iş göremezlik ödeneklerinin süresi ve oranı artırılabilir; risk azaltıcı önlemler alan işverenler bakımından prim teşvikleri öngörülebilir. Ayrıca meteorolojik eşik değerlerin aşılması halinde belirli sektörlerde otomatik devreye giren geçici iş göremezlik mekanizmaları kurulması, bireysel ispat yükünü azaltarak koruma düzeyini güçlendirebilir. Hastalık sigortası bakımından da benzer bir dönüşüm söz konusudur. İklim değişikliği bulaşıcı hastalıkların yayılma alanlarını genişletmekte, ısı stresine bağlı kardiyovasküler sorunları artırmakta ve ruh sağlığı üzerinde dolaylı etkiler yaratmaktadır. Bu durum geçici iş göremezlik ödemeleri ve sağlık harcamaları üzerinde artış baskısı oluşturmaktadır. Dolayısıyla kısa vadeli sigorta kollarının finansman yapısının, iklim bağlantılı sağlık riskleri dikkate alınarak yeniden projeksiyonlara tabi tutulması ve sosyal güvenlik fonları içinde iklim kaynaklı risklere karşı özel rezerv mekanizmaları oluşturulması gerekmektedir.

Uzun vadeli sigorta kolları bakımından ise iklim değişikliğinin daha derin ve yapısal etkileri söz konusudur. Aşırı sıcaklar altında çalışmanın güçleşmesi ve fiziksel yıpranmanın hızlanması, özellikle bedensel emeğe dayalı işlerde malullük riskini artırabilir.⁵⁷ Bu çerçevede iklim riskine maruz kalan meslek grupları için fiili hizmet süresi zammı benzeri düzenlemelerin gözden geçirilmesi ve erken yıpranma etkisini dengeleyici mekanizmaların geliştirilmesi düşünülebilir. Böylece malullük ve erken emeklilik taleplerindeki artış, sistematik ve öngörülebilir bir çerçevede karşılanabilir.⁵⁸

Yaşlılık sigortası bakımından iklim kaynaklı ekonomik dalgalanmaların yarattığı düzensiz istihdam sorunu ön plana çıkmaktadır. Tarım, turizm ve mevsimlik işlerde prim ödeme gün sayılarının kesintiye uğraması, uzun vadeli hakların kazanılmasını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle iklimden etkilenen sektörlerde eksik prim günlerinin ETS gelirleri ile tamamlanmasına yönelik esnek prim modelleri geliştirilebilir. Böyle bir yaklaşım, sistemin kapsayıcılığını artırarak belirli çalışan gruplarının uzun vadeli sigorta haklarından mahrum kalmasını önleyebilir.

Uzun vadeli sigorta kollarının aktüeryal dengeleri de iklim risklerinden doğrudan etkilenmektedir. Artan malullük oranları, erken emeklilik talepleri ve düzensiz prim tahsilatı sosyal güvenlik fonları üzerinde baskı yaratabilir. Bu nedenle sosyal güvenlik sistemi içinde iklim riskine duyarlı aktüeryal rezervlerin

⁵⁷ Erdoğan (n 2) 306.

⁵⁸ Dinç Ütükler (n 40). 110.

oluşturulması ve karbon fiyatlandırma gibi çevresel politika araçlarından elde edilen gelirlerin belirli bir kısmının bu rezervlere yönlendirilmesi, mali sürdürülebilirliği güçlendirebilir. Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları arasındaki ilişkinin de iklim bağlamında daha bütüncül ele alınması gerekmektedir. Geçici iş göremezlik halleri zaman içinde kalıcı malullüğe dönüşebilmektedir. Bu nedenle erken teşhis, mesleki rehabilitasyon ve iş uyarlama programlarının kısa vadeli sigorta sürecine entegre edilmesi, uzun vadeli malullük oranlarını azaltabilir. Sosyal güvenlik sistemi önleyici ve dönüştürücü bir rol üstlenmelidir.⁵⁹

Türkiye bakımından sosyal güvenlik sisteminin köklü ve kapsayıcı bir yapıya sahip olduğu görülmekle birlikte, sistemin büyük ölçüde geçmiş risk profiline göre şekillendiği açıktır. Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları, iklim değişikliğinin sosyal güvenlik sistemi üzerindeki etkilerinin en somut biçimde hissedildiği alanlardır. Bu sigorta kollarının iklim çağının gerçeklerine uygun biçimde yeniden tasarlanması; risk tanımlarının güncellenmesi, finansman yapısının güçlendirilmesi ve koruyucu-önleyici araçların sisteme entegre edilmesi yoluyla mümkündür. Sosyal güvenlik sistemi geleceğin belirsizliklerine karşı dayanıklılık üreten bir yapıya kavuşturulmalıdır.

SONUÇ

İklim değişikliği, çalışma hayatı ve sosyal güvenlik sistemleri bakımından artık geleceğe ilişkin soyut bir risk alanı değil, güncel ve somut sonuçlar doğuran yapısal bir dönüşüm dinamiği haline gelmiştir. Aşırı hava olaylarının sıklığındaki artış, üretim süreçlerinin kesintiye uğraması, bazı sektörlerde kalıcı daralmaların yaşanması ve buna bağlı olarak istihdam ilişkilerinin kırılganlaşması, sosyal koruma mekanizmalarının sınırlarını daha görünür kılmaktadır. Bu çerçevede iklim değişikliğinin iş ve sosyal güvenlik hukuku ve istihdam politikalarının da merkezinde yer alan bir mesele olarak ele alınması artık bir zorunluluktur.

Sosyal güvenlik sistemimiz güçlü bir kurumsal geçmişe sahip olmakla birlikte, iklim değişikliğinin ortaya çıkardığı kolektif, eş zamanlı ve uzun vadeli riskler karşısında henüz yeterli uyumun sağlandığı söylenemez. Mevcut yapı, büyük ölçüde bireysel ve öngörülebilir risk varsayımına dayanmakta; oysa iklim değişikliği aynı anda çok sayıda çalışanı etkileyebilen, bölgesel yoğunlaşma gösteren ve geçici etkilerle sınırlı kalmayan sonuçlar üretmektedir. Bu durum,

⁵⁹ ibid.

sosyal güvenlik sisteminin işleyiş mantığını da yeniden düşünmeyi zorunlu kılmaktadır.

Aktif işgücü politikaları bakımından iklim değişikliği, klasik işsizlikle mücadele anlayışının ötesine geçilmesini gerektirmektedir. Karbon yoğun sektörlerde istihdamın azalması ile yeşil sektörlerde ortaya çıkan yeni iş alanları arasındaki geçiş süreci, ciddi bir beceri uyumsuzluğu riski barındırmaktadır. Bu nedenle aktif politikaların temel odağı, işgücünü yapısal dönüşüme hazırlamak olmalıdır. Mesleki eğitim ve yeniden beceri kazandırma programlarının, iklim dostu sektörlerin ihtiyaçlarına göre güncellenmesi; bölgesel iklim kırılganlıklarının politika tasarımına entegre edilmesi ve kamu istihdam kurumlarının bu dönüşümde daha yönlendirici bir rol üstlenmesi gerekmektedir. Aksi halde yeşil dönüşüm, yeni bir yapısal işsizlik dalgası üretme riski taşımaktadır.

Pasif işgücü politikaları ise iklim değişikliğinin yarattığı gelir kayıpları karşısında sosyal dengeyi koruyan temel araçlar olarak önem kazanmaktadır. Ancak mevcut pasif politika araçlarının büyük ölçüde kısa süreli ve bireysel işsizlik varsayımına dayandığı görülmektedir. İklim kaynaklı krizlerin çoğu zaman bölgesel ve uzun süreli etkiler yaratması, işsizlik ödeneği ve benzeri gelir desteklerinin süre ve kapsam bakımından yetersiz kalmasına yol açabilmektedir. Bu nedenle iklim kaynaklı iş kayıpları açısından pasif politikaların daha esnek ve kapsayıcı biçimde tasarlanması gerekmektedir. Özellikle iklim afetlerinden doğrudan etkilenen sektörler ve bölgeler için geçici özel gelir desteklerinin veya farklılaştırılmış uygulamaların gündeme gelmesi, sosyal korumanın güçlendirilmesi bakımından yerinde olacaktır.

Kısa çalışma uygulaması, iklim değişikliği bağlamında istihdamı koruyucu araçlar arasında özel bir konuma sahiptir. Aşırı hava olayları, afetler veya iklim koşullarına bağlı geçici üretim duruşları karşısında kısa çalışmanın devreye girmesi, fesihlerin önlenmesi ve iş ilişkisinin korunması açısından önemli bir denge mekanizması sunmaktadır. Bu yönüyle kısa çalışma, iklim çağında çevresel kaynaklı çalışma süresi kesintilerine karşı da kullanılabilecek stratejik bir istihdam politikası haline gelmektedir. Ancak bu potansiyelin hayata geçirilebilmesi için, kısa çalışmanın uygulama kriterlerinin iklim risklerini dikkate alacak biçimde netleştirilmesi, başvuru süreçlerinin hızlandırılması ve destek sürelerinin esnekleştirilmesi gerekmektedir.

Mücbir sebep kavramı ise iklim değişikliğiyle birlikte iş hukuku bakımından yeni bir yorum alanı kazanmaktadır. Geleneksel olarak öngörülemez ve kaçınılmaz olaylarla ilişkilendirilen bu kavram, iklim çağında daha karmaşık bir nitelik

taşımaktadır. Zira birçok iklim olayı artık tamamen öngörülemez olmaktan çıkmış, belirli ölçüde risk analizi yapılabilir hale gelmiştir. Bu durum, mücbir sebep değerlendirmesinin tarafların risk azaltıcı önlemler konusundaki özenine de odaklanmasını gerektirmektedir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ile mücbir sebep iddiası arasındaki ilişkinin daha net biçimde tanımlanması, hukuki öngörülebilirlik açısından önem taşımaktadır. Aksi halde mücbir sebep, iklim riskleri karşısında belirsizlik yaratan bir kavrama dönüşebilir.

Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından yapılan değerlendirmeler, iklim değişikliğinin sosyal güvenlik sistemi üzerindeki etkilerinin giderek derinleştiğini ortaya koymaktadır. Kısa vadeli sigorta kolları açısından, iklim kaynaklı sağlık sorunlarının ve iş kazası risklerinin artması, mevcut risk tanımlarının yeterliliğini sorgulamaktadır. Özellikle uzun süreli çevresel maruziyet sonucu ortaya çıkan sağlık sorunlarının meslek hastalığı kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği, önümüzdeki dönemde daha fazla tartışılacaktır. Bu alanda yapılacak düzenlemeler hem çalışan sağlığının korunması hem de sosyal güvenlik sisteminin kapsayıcılığı bakımından belirleyici olacaktır.

Uzun vadeli sigorta kolları bakımından ise iklim değişikliğinin dolaylı ancak kalıcı etkileri söz konusudur. Düzensiz istihdamın artması, prim ödeme sürelerinin kesintiye uğraması ve bazı sektörlerde fiili çalışma sürelerinin kısılması, yaşlılık ve malullük sigortalarının işleyişini zorlaştırmaktadır. Özellikle iklim değişikliğinden daha fazla etkilenen sektörlerde çalışanlar açısından, mevcut prim esaslı sistemin adaletli sonuçlar üretip üretmediği yeniden değerlendirilmelidir. Aksi halde sosyal güvenlik sistemi, iklim dönüşümünün maliyetlerini belirli çalışan grupları üzerinde yoğunlaştıran bir yapıya dönüşme riski taşımaktadır.

Bu noktada kısa ve uzun vadeli sigorta kolları arasındaki ilişkinin daha bütüncül bir perspektifle ele alınması gerekmektedir. İklim kaynaklı bir riskin başlangıçta geçici iş göremezlik hali yaratırken zaman içinde kalıcı bir malullüğe dönüşebilmesi, sigorta kolları arasındaki geçişin önemini artırmaktadır. Sosyal güvenlik sisteminin bu tür geçişleri öngörebilecek ve yönetebilecek bir esnekliğe kavuşturulması, iklim çağında sistemin sürdürülebilirliği açısından kritik bir gerekliliktir.

Tüm bu değerlendirmeler birlikte ele alındığında, Türkiye bakımından temel ihtiyaç, iklim değişikliğini sosyal güvenlik ve çalışma hukuku sisteminin dışsal bir

unsuru olarak değil, sistemin merkezine yerleşmiş yeni bir risk paradigması olarak kabul etmektir. İklim Kanunu'nun kabul edilmiş olması, bu yönde önemli bir adım olmakla birlikte, çalışma hayatı ve sosyal güvenlik boyutunun, kanunlar aracılığıyla ana çerçevesinin çizilmesi ve ikincil mevzuat aracılığıyla somutlaştırılması gerekmektedir. İklim politikaları ile istihdam ve sosyal koruma politikaları arasındaki bağ güçlendirilmediği sürece, hukuki düzenlemelerin uygulama alanında sınırlı kalması riski bulunmaktadır.

Bu çerçevede, önümüzdeki dönemde izlenebilecek politika yönelimleri bakımından bazı temel öneriler öne çıkmaktadır. Öncelikle aktif ve pasif işgücü politikalarının iklim değişikliği perspektifiyle birlikte ele alınması, geçiş sürecinde çalışanların yapısal işsizlik riskine karşı korunmasını sağlayacaktır. Kısa çalışmanın iklim tetikleyicileriyle ilişkilendirilmesi, mücbir sebep kavramının iklim risklerine duyarlı biçimde netleştirilmesi ve sosyal sigorta kollarının iklim kaynaklı yeni riskleri kapsayacak şekilde güncellenmesi, bu bütüncül yaklaşımın temel unsurları arasında yer almalıdır.

Sonuç olarak iklim değişikliği, sosyal güvenlik sistemleri açısından bir kriz olmanın ötesinde, aynı zamanda bir yeniden tasarım fırsatı sunmaktadır. Çalışma hayatının dayanıklılığını artıran, sosyal adaleti gözetken ve ekonomik dönüşümü destekleyen bir sosyal güvenlik yapısı, iklim çağında sürdürülebilir kalkınmanın vazgeçilmez unsurlarından biri olacaktır. Türkiye'nin bu dönüşümü zamanında ve bütüncül biçimde gerçekleştirebilmesi hem toplumsal refahın korunması hem de küresel ekonomik sistem içindeki konumunun güçlendirilmesi açısından belirleyici nitelik taşımaktadır.

KAYNAKÇA

Akyıldız Y, 'İşsizlik ve İŞKUR'un Aktif İstihdam Politikaları' (2019) 71 Akademik Bakış Dergisi.

Aşıcı AA, 'Building an Inclusive Just Transition Framework for Türkiye's Fossil Fuel Workforce: An Input-Output Analysis' (2026) 1(88) Çalışma ve Toplum 65.

Bangura M, 'The Effects of Climate Change on Employee Health and Safety: Evidence of Existing Studies' (2024) 8(6) Edelweiss Applied Science and Technology.

Barbera M, 'Just Ecological Transition and Inequalities' in Labor Law and Climate Changes (Wolters Kluwer 2023).

Bischler J, Dankmeyer M, Behrendt C, Segovia MC and Levina K, 'Social Protection and Active Labour Market Policies for Inclusive Green Structural Transformation' in Rethinking Economic Transformation for Sustainable and Inclusive Development (Edward Elgar 2024) ch 8.

Casale G, 'The Green Transition and New Skills in Occupation' in Labor Law and Climate Changes (Wolters Kluwer 2023).

Clarke L and Lipsig-Mummé C, 'Future Conditional: From Just Transition to Radical Transformation?' (2020) 26(4) European Journal of Industrial Relations 351.

Comi M, Becot F and Bendixsen C, 'Automation, Climate Change, and the Future of Farm Work: Cross-Disciplinary Lessons for Studying Dynamic Changes in Agricultural Health and Safety' (2023) 20(6) International Journal of Environmental Research and Public Health 4778.

Çalışır YC, 'İklim Değişikliğinin Etkilerine Karşı Bir Savunma Mekanizması Olarak Sosyal Koruma' (2025) Özel Sayı Sosyal Güvence 162.

Çetinkaya ATK, 'Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği' (2014) 4 Ankara Barosu Dergisi.

Demircan Yıldırım P, 'Türkiye'de İş Gücü İçin Yeni Tehdit: İklim Değişikliğinin İş Sağlığı ve Güvenliğine Yansımaları' (2025) Özel Sayı Sosyal Güvence 1.

Dinç Ütükler İC, 'İklim Değişikliği ile Mücadelede İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Araçları' in İşin ve İşçinin Korunması (Seçkin 2025).

Dinçay İH, 'İŞKUR Tarafından Gerçekleştirilen İşbaşı Eğitim Programlarının İstihdama Katkıları' (2021) Karabük Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.

Doorey DJ, 'A Transnational Law of Just Transitions for Climate Change and Labour' in Blackett A and Trebilcock A (eds), Research Handbook on Transnational Labour Law (Edward Elgar 2015) 260.

Doorey DJ, 'A Law of Just Transitions? Putting Labour Law to Work on Climate Change' (2017) 30(2) Journal of Environmental Law and Practice 201.

Erdoğan C, 'İklim Değişikliği Karşısında İş Hukukunun Dönüşümü: Adil Geçiş Çerçevesinde İnceleme' (2026) 65 Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 283.

Eurostat, 'Accidents at Work Statistics' (European Commission 2023) <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Accidents_at_work_statistics> erişim tarihi 5 Nisan 2026.

Galgóczi B and Pochet P, 'Just Transition and Welfare States: A Largely Unexplored Relation' (2023) 165 Sociologia del Lavoro 46.

Görmüş A, 'Yeşil Ekonomiye "Adil Geçiş" için İstihdam Politikaları' (2024) 19(47) Memleket: Siyaset ve Yönetim.

Güripek HA, 'İklim Değişikliği ve Üretim Süreçleri Üzerindeki Etkileri' (2025).

Hekimler A, 'İklim Değişikliği ve İş Hukuku Üzerine Yansıması: Karşılaştırmalı Hukuk Boyutunda İşyerinde Sıcaklık Artışı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı Üzerinde Bir Değerlendirme' (2025) 27(1) İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi.

Holemans D and Volodchenko E, 'Different Perspectives on a Just Transition: From Decent Jobs in a Greener Society to a Good Life for All within Planetary Boundaries' in A European Just Transition for a Better World (Green European Foundation 2022).

International Labour Organization, Working on a Warmer Planet: The Impact of Heat Stress on Labour Productivity and Decent Work (ILO 2019).

International Labour Organization, World Social Protection Report 2024–26: Universal Social Protection for Climate Action and a Just Transition (ILO 2024).

İslah SE, Türkiye'de İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları (Özgür Yayınları 2024).

Kızılkaya S and Aksoy T, 'Vulnerability to a Just Transition in Coal-Intensive Provinces in Turkey' (2026) 27(1) Turkish Studies 173.

Kocabaş F and Canbey-Özgüler V, 'Pasif İşgücü Piyasası Politikaları: İşsizlik Ödeneği ve İşsizlik Yardımı Uygulamaları' (2019) Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.

Luke N, 'Just Transition for All? Labor Organizing in the Energy Sector Beyond the Loss of "Jobs Property"' (2022) 112(7) Annals of the American Association of Geographers 2099.

Matthieu S, 'The European Green Deal as the New Social Contract' in A European Just Transition for a Better World (Green European Foundation 2022).

Morrison J, The Just Transition: A Systems-Thinking Approach to Managing Climate Action (Springer Nature Switzerland 2024).

Nenning L, Bridgen P, Zimmermann K, Büchs M and Mesiäislehto M, 'Climate Crisis and Social Protection — From Worker Protection to Post-Growth Transformation?' (2023) 22(4) Social Policy and Society 695.

Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market (OECD Publishing 2024).

Öztürk BD, 'İklim Değişikliği ve Çalışma İlişkileri: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin İklim Değişikliğinin Yarattığı Yeni Riskler Kapsamında Hukuki Açıdan Değerlendirilmesi' (2025) 31(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi.

Perulli A, 'Towards a Green Labor Law' in Labor Law and Climate Changes (Wolters Kluwer 2023).

Pollin R, 'Fossil Fuel Industry Phase-Out and Just Transition: Designing Policies to Protect Workers' Living Standards' (2023) 24(3) Journal of Human Development and Capabilities 331.

Raad Garrido DR and Ríos Delgado LF, 'Convergencia Intersectorial: El Enfoque de Organizaciones Intergubernamentales y No Gubernamentales sobre el Trabajo Saludable en la Era del Cambio Climático' (2025) 12(1) ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades 1.

Schulte PA and others, 'Advancing the Framework for Considering the Effects of Climate Change on Worker Safety and Health' (2016) 13(11) Journal of Occupational and Environmental Hygiene 847.

Treu T, 'The Impact of the Green Transition on Employment, Labor Law and Industrial Relations' in Labor Law and Climate Changes (Wolters Kluwer 2023).

Türkiye Cumhuriyeti Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, İklim Değişikliğine Uyum Stratejisi ve Eylem Planı (2024–2030) (2024).

Turhan E, 'The Political Ecology of State-Led Climate Change Adaptation: A Study of Labour-Intensive Agriculture from Turkey' (Doktora Tezi, Autonomous University of Barcelona 2014).

Turhan E, Kallis G and Zografos C, 'Power Asymmetries, Migrant Agricultural Labour, and Adaptation Governance in Turkey' in Jeunesse I and Larrue C (eds), Facing Hydrometeorological Extreme Events (Wiley 2019) ch 18.

Ustun A and Cizreli B, 'Yeni Bir Dönemin Eşiğinde Adil Dönüşüm Yaklaşımı' (2022) 13(37) İDEALKENT 1913.

Uzuner E, 'Kısa Çalışma Uygulamasına İlişkin Ortaya Çıkan Sorunların İş ve Sosyal Güvenlik Yönlereinden Değerlendirilmesi' (2021) Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi.

Yardımcıoğlu D, 'İklim Değişikliğinin Çalışma Hayatına Etkileriyle Mücadele: Adil Bir Geçiş için Toplu İş Hukuku Düzenlemelerinden Yararlanılması' (2024) 26(1) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 467.

Yeşilkaya F, 'İşgücü Piyasası Programları ve İstihdam: Seçili Ülkeler Kapsamında Bir Araştırma' (2024) Sosyal Güvence.

Yıldız S, 'Çalışma Sürelerinde Esnekleşme: Kayan İş Süreleri ve İklim Değişikliğine Uyum Üzerine Değerlendirmeler' (2024) Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.