

İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ KARŞISINDA İŞ HUKUKUNUN DÖNÜŞÜMÜ: ADİL GEÇİŞ ÇERÇEVESİNDE İNCELEME

*The Transformation of Labor Law in the Face of Climate Change:
An Analysis within the Framework of Just Transition*

Canan ERDOĞAN*

Özet

Bu çalışma, küresel iklim değişikliğinin iş hukuku üzerindeki etkilerini ve “adil geçiş” yaklaşımı çerçevesinde Türk iş hukukunun dönüşüm ihtiyacını ele almaktadır. İklim krizinin çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği ile istihdam yapıları üzerinde doğrudan ve dolaylı etkileri bulunmaktadır. Özellikle açık alanda çalışanlar, düşük gelirli emekçiler ve kırılgan sektörlerdeki işçiler açısından artan riskler, iş hukukunda yeni düzenlemeler yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Buna ilişkin birçok ülkede mevzuat değişiklikleri yapılmaktadır. Zira öncelikle uluslararası sözleşmelere taraf olunmakta ve sonrasında bunlara uygun düzenlemeler yürürlüğe konulmaktadır. Uluslararası belgeler, sosyal adaleti gözetken çevre politikalarının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu çerçevede, yeşil işlerin desteklenmesi, işçilerin beceri dönüşümünün sağlanması ve esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması temel politikalardır. Türk iş hukukunda ise adil geçiş ilkesine dair açık bir düzenleme bulunmamakla birlikte, mevcut normların çevresel etkiler dikkate alınarak yeniden yorumlanması mümkündür. Çalışma, iklim krizine karşı etkin ve kapsayıcı bir iş hukuku sisteminin inşasında sosyal diyalog, risk değerlendirmesi ve önleyici iş sağlığı politikalarının önemini vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: İklim değişikliği, adil geçiş, yeşil işler, esnek çalışma, iş sağlığı ve güvenliği

Abstract

This study examines the impact of global climate change on labor law and the necessity for transformation within Turkish labor law through the lens of the “just transition” approach. The climate crisis directly and indirectly affects working conditions, occupational health and safety, and employment structures. The increasing risks faced by outdoor workers, low-income laborers, and workers in vulnerable sectors necessitate new legal regulations in labor law. Legislative amendments are being made in many countries in this regard. This is because, first, countries become parties to international agreements, and subsequently, regulations in line with these agreements are put into effect. International frameworks highlight the need for environmental policies that uphold social justice. In this context, key policies include the promotion of green jobs, the reskilling of workers, and the expansion of flexible working models. Although Turkish labor law currently lacks explicit provisions on the just transition principle, it is possible to reinterpret existing norms

➤ Bu makale Etik Kurul iznine tabi değildir/This article is not subject to Ethics Committee permission.

➤ Makale Geliş Tarihi/Article Received Date: 4.7.2025

➤ Yayın Kurulu Kabul Tarihi/Editorial Board Acceptance Date: 15.01.2026

* Doç. Dr., Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD, Ankara/Türkiye, E-posta: cananerdogan@aybu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-5656-5655>.

considering environmental challenges. This study emphasizes the importance of social dialogue, risk assessment, and preventive occupational health policies in building an effective and inclusive labor law system responsive to climate crisis.

Keywords: Climate change, just transition, green jobs, flexible work, occupational health and safety

GİRİŞ

Küresel iklim değişikliği, yalnızca ekosistemleri değil, insan yaşamının sosyal, ekonomik ve hukuki temellerini de derinden sarsan çok boyutlu bir krizdir. Artan sıcaklıklar, kuraklık, seller, orman yangınları ve aşırı hava olayları gibi etkiler, yalnızca çevre politikalarının değil, aynı zamanda çalışma hayatının ve iş hukukunun da dönüşümünü zorunlu kılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP) başta olmak üzere birçok uluslararası kuruluş, iklim değişikliğine karşı geliştirilecek politikaların yalnızca çevresel değil, aynı zamanda sosyal olarak da adil olması gerektiğini vurgulamaktadır.

Bu bağlamda, “adil geçiş” (*just transition*) kavramı, iklim değişikliğine karşı geliştirilecek stratejilerin sosyal boyutunu merkeze alarak, emek piyasalarının dönüşüm sürecinde işçilerin korunmasını hedefleyen bir yaklaşım olarak öne çıkmaktadır. İlk olarak Kuzey Amerika sendikal hareketlerinde ortaya çıkan bu kavram, zamanla ILO, Avrupa Birliği ve Paris Anlaşması gibi çok taraflı çerçeveler tarafından da benimsenmiştir. Adil geçiş, yalnızca ekolojik sürdürülebilirlik için değil, toplumsal barış ve sosyal adaletin sağlanması açısından da vazgeçilmez bir politik ilkedir.

İklim değişikliğinin etkileri, doğrudan veya dolaylı olarak işgücünü etkilemekte; özellikle açık havada çalışanlar, düşük gelirli emekçiler ve geçici işçiler bu etkiler karşısında daha savunmasız hale gelmektedir. Tarım, inşaat, turizm ve enerji gibi sektörlerde, işçiler sıcaklık stresi, doğal afet riski, üretim süreçlerinin değişmesi ve istihdam güvencesinin kaybı gibi çok yönlü tehditlerle karşı karşıyadır. Dolayısıyla iş hukuku, sadece üretim ilişkilerini düzenleyen bir alan olmaktan çıkarak, çevresel dönüşümle uyumlu bir sosyal koruma mekanizmasına dönüşme potansiyeli taşımaktadır.

Bununla birlikte, işçi hakları ile çevresel adaletin kesişiminde yer alan bu alan, henüz hukuk sistemlerinde yeterince kurumsallaşmış değildir¹. Özellikle Türkiye özelinde değerlendirildiğinde hem bireysel iş hukuku hem de toplu iş ilişkileri mevzuatında adil geçişe ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Sendikaların çevresel karar alma süreçlerine katılımı sınırlı; iş sağlığı ve güvenliği sistemleri ise iklim değişikliğinin doğurduğu yeni riskleri henüz yeterince kapsayamamaktadır. Borç ilişkisine dair gelişmeler üç temel düşünceyi ortaya koymuştur. İlk olarak, borç ilişkisinin doğumu yalnızca klasik icap ve kabul sistemine dayan-

¹ İklim değişikliği hukuku kavramının temelleri hakkında ayrıntılı bilgi ve tartışmalar için bkz. David Doorey, ‘A Law of Just Transitions?: Putting Labor Law to Work on Climate Change’ (2016) 12 [7] Osgoode Legal Studies Research Paper No.35 201.

mamakta; aynı zamanda dürüstlük kuralından kaynaklanan güven ilişkisiyle de ortaya çıkabilmektedir. İkinci olarak, borç ilişkileri yalnızca edim menfaatini değil, aynı zamanda korunma menfaatini de içermektedir. Bu kapsamda taraflar, edim dışında da kendi kişiliklerine veya hukuki tasarruf alanlarındaki kişi ve mallara zarar vermeme yükümlülüğü altındadır. Üçüncü olarak ise, herhangi bir edim ilişkisinden bağımsız şekilde, yalnızca koruma yükümlülüklerinden oluşan borç ilişkilerinin varlığı kabul edilmektedir². Buna göre, bir hukuki işleme ilişkin temas halinde olan kişiler, birbirlerine doğru bilgi vermek, birbirlerinin can ve mallarını koruyucu tedbirler almak zorundadır³. Bu çerçevede işverenin edimden bağımsız koruma yükümlülüğü, çevresel risklere karşı önlem alma, çalışanları bilgilendirme ve iklim uyumlu çalışma ortamı sağlama gibi yükümlülükleri de kapsamaktadır. Koruma yükümlülükleri, taraflar arasında mutlaka bir hukuki ilişki bulunmasa dahi, sosyal temas ve dürüstlük kuralı gereği mal ve can varlıklarını koruma amacıyla ortaya çıkabilmektedir. Dolayısıyla bu yükümlülükler, edim yükümlülüğünden bağımsız olup sözleşme öncesinde, sırasında ve sonrasında da geçerliliğini koruyabilir. Hatta yalnızca koruma yükümlülüğünü içeren, edimden tamamen bağımsız borç ilişkilerinin de varlığı mümkündür⁴.

Bu makale, iklim değişikliğinin işgücü üzerindeki etkilerini iş hukuku perspektifinden ele almayı ve “adil geçiş” kavramı çerçevesinde Türk iş hukukunun dönüşüm kapasitesini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Çalışma kapsamında öncelikle iklim krizinin çalışma hayatı üzerindeki etkileri ele alınacak, ardından adil geçişin uluslararası boyutu ve normatif çerçevesi tartışılacak; devamında iş hukukunun bu süreçteki rolü değerlendirilecek ve nihayet Türk mevzuatının dönüşüm kapasitesi somut örneklerle analiz edilecektir. Böylelikle hem normatif hem de pratik düzeyde iş hukukunun iklim değişikliğine karşı nasıl bir yanıt verebileceği sorgulanacaktır.

I. İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ VE ADİL GEÇİŞ KAVRAMLARI

A. İklim Değişikliği Kavramı

1. Genel Olarak

İklim değişikliği kavramına değinmeden önce iklim kavramını tanımlamak faydalı olacaktır. Dünya Meteoroloji Örgütü’ne (World Meteorological Organization- WMO) göre iklim, belirli bir yerin uzun bir zaman dilimi boyunca (aylardan

² Ayrıntılı açıklama için bkz. Necip Kocayusufpaşaoğlu, Hüseyin Hatemi, Rona Serozan, Abdülkadir Arpacı, Borçlar Hukukuna Giriş, Hukuki İşlemler, Sözleşme (4. Baskı Filiz Kitabevi 2008) 12; Aydın, İbrahim, ‘İşverenin Koruma Yükümlülüğüne İlişkin Düzenlemelerin Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağı) Bakımından Değerlendirilmesi’ (2004) 1-2 [12] Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 51.

³ Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi, Serozan ve Arpacı (n 2) 12.

⁴ Aydın (n 2) 2.



binlerce ya da milyonlarca yıla kadar) gözlemlenen ortalama hava koşullarıdır⁵. İklim değişikliği, Dünya atmosferinde biriken sera gazlarının⁶ (karbondioksit, metan, azot oksit vb.) neden olduğu küresel ısınma sonucu ortaya çıkan; sıcaklık artışları, deniz seviyesinin yükselmesi, aşırı hava olayları, biyolojik çeşitlilik kaybı ve ekosistem tahribatı gibi sonuçları olan çok boyutlu bir krizdir⁷. Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi'nin (BMİDÇS) 1. maddesinde, “iklim sistemi” kavramı; atmosfer, hidrosfer, biyosfer ve jeosfer gibi doğal bileşenler ile bunlar arasındaki karşılıklı etkileşimlerin bütünü olarak tanımlanmaktadır. İklim değişikliğinin başlıca sebebi, insan etkinlikleri sonucu atmosfere salınan sera gazlarıdır⁸. Fosil yakıtların yakılması, sanayi faaliyetleri ve ormanların yok edilmesi gibi süreçler, karbondioksit (CO₂), metan (CH₄), diazot monoksit (N₂O) gibi çeşitli gazların atmosferde yoğunlaşmasına yol açar. Bu gazlar, güneş ışınlarının yeryüzüne ulaşıp burayı ısıttıktan sonra tekrar uzaya yansımaları engelleyerek, ısının atmosfer içinde tutulmasına neden olur. Bu olguya “sera etkisi” adı verilmektedir.

İklim değişikliğinin, sıcaklıkların artması, deniz seviyesinin yükselmesi, tarımsal etkiler ve sağlık sorunları gibi farklı etkileri bulunmaktadır⁹. Bu etkilerin en aza indirilebilmesi ya da kontrol edilebilmesi için bazı çevre politikalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu amaçla uluslararası bazı önlemler alınmaya başlanmıştır. Uluslararası düzeyde alınan önlemlerin sonuç alabilmesi için tüm ülkelerin sorumluluk alması zorunludur. Belirtmek gerekir ki iklim değişikliği, yalnızca çevre politikalarının konusu değil, aynı zamanda insan hakları, kalkınma, hukuk ve sağlık gibi temel alanlara doğrudan etki eden yapısal bir sorundur. Bu yönüyle çevresel kriz, sosyal adalet ve hukuk sistemleri üzerinde de kapsamlı bir dönüşüm baskısı yaratmaktadır. Bu noktada hukukun varoluş amacının ger-

⁵ Tanım için bkz. <https://wmo.int/topics/climate>, e.t. 29.05.2025. Ayrıca Türk Dil Kurumu'na göre iklim, “yeryüzünün herhangi bir yerinde hava olaylarına bağlı olarak gerçekleşen etkilerin uzun yılların ortalamasına dayanan durumu” ifade etmektedir. Bkz. <https://sozluk.gov.tr>.

⁶ İklim değişikliği hem sera gazlarının artışı hem de ozon tabakasındaki incelmeyle doğrudan ilişkilidir. Sera gazları; doğal yollarla oluşabilen ya da insan faaliyetlerinden kaynaklanabilen, atmosferde kızıltötesi radyasyonu soğurup yeniden yayan gazlardır (BMİDÇS m. 1). Kyoto Protokolü'nün Ek A bölümünde tanımlandığı üzere bu gazlar arasında karbondioksit, metan, nitroz oksit, hidroflorokarbonlar, perflorokarbonlar ve kükürt hekzaflorür yer almaktadır. Sera gazları ile ilgili ayrıntılı açıklamalar için bkz. İsmail Köse, ‘İklim Değişikliği Müzakereleri: Türkiye'nin Paris Anlaşması'nı İmza Süreci’ (2018) 9 [1] Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi 55, 57; Mehmet Levent Kurnaz, ‘İklim Değişikliği ve Uyum Süreçlerinde Türkiye’ (2023) 7 [1] Resilience Journal 199, 200; Didem Yardımcıoğlu, ‘İklim Değişikliğinin Çalışma Hayatına Etkileriyle Mücadele: Adil Bir Geçiş İçin Toplu İş Hukuku Düzenlemelerinden Yararlanılması’ (2024) 26 [1] Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 472, 467-511.

⁷ İklim değişikliği tanımı için ayrıca bkz. Kurnaz (n 3) 200-201; Yardımcıoğlu (n 3) 471.

⁸ Kurnaz (n 3) 200. Hükümetlerarası İklim Değişikliği Paneli (*Intergovernmental Panel on Climate Change/IPCC*), 2021 tarihli 6. Değerlendirme Raporu'nda, küresel sıcaklık artışının sanayi öncesi döneme göre 1.1°C'ye ulaştığını ve bu artışın 1.5°C'yi aşmasının, geri dönüşsüz ekolojik ve toplumsal etkiler doğuracağını vurgulamaktadır. Bkz. IPCC, 2021.

⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Kurnaz (n 3) 200.

çekleştirilebilmesi için iklim değişikliğine adaptasyonun gecikmeksizin gerçekleştirilmesi bir ihtiyaçtır.

2. Uluslararası Düzenlemelerde İklim Değişikliği

İklim değişikliği, yalnızca çevresel değil, aynı zamanda sosyal, ekonomik ve hukuki boyutlarıyla tüm hukuk sistemlerini yeniden yapılanmaya zorlayan küresel bir sorundur. Bu çerçevede, uluslararası toplum iklim değişikliğiyle mücadele etmek ve iklim krizinin etkilerine karşı dirençli bir sistem kurmak amacıyla çeşitli uluslararası hukuk belgeleri geliştirmiştir¹⁰. Bu başlık altında iklim değişikliğiyle ilgili temel uluslararası yasal metinler ele alınmaktadır. Ancak uluslararası belgelere geçmeden önce bu sürece kadar Türkiye’de iklim değişikliği ile ilgili atılan bazı adımlardan bahsetmek faydalı olacaktır.

Türkiye’de iklim değişikliğiyle ilgili dolaylı da olsa ilk adım, 1963-1967 yıllarını kapsayan Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nın hazırlanması sürecinde atılmıştır¹¹. Bu planda, uluslararası sürdürülebilir çevre politikaları dikkate alınmış ve çevreyle ilgili ilkeler politika belgelerine yansımıştır. Her ne kadar doğrudan “iklim değişikliği” ifadesi yer almasa da çevre konusunun plana dâhil edilmesi bu alandaki farkındalığın başlangıcını oluşturmuştur. Türkiye, 1960’lı yıllarda atılan bu ilk adımın ardından, iklim değişikliği konusunda hızlı bir politika gelişimi göstermemiştir. Bunun temel nedenleri arasında Türkiye’nin henüz sanayileşmesini tamamlamamış ve iklim değişikliği açısından büyük bir sorumluluk taşımayan bir ülke olmasıdır¹². 1990’lı yıllarda hazırlanan Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı ile iklim değişikliği konusu Türkiye’nin kalkınma planlarına açıkça dâhil edilmiştir. Bu dönem, Türkiye’de iklim değişikliğine yönelik kurumsal ve politik adımların atıldığı bir döneme işaret etmektedir. Plan kapsamında, iklim değişikliğiyle mücadele ve hava kirliliğinin önlenmesi amacıyla “İklim Değişikliği ve Hava Yönetimi Koordinasyon Kurulu” kurulmuştur. Bu kurul, ilgili kamu kurumları arasında koordinasyonu sağlamak ve uygun çevre politikalarını belirlemek üzere görevlendirilmiştir. 1999 yılında Türkiye, büyüyen ekonomik yapısını çevresel sürdürülebilirlikle uyumlu hâle getirme hedefi doğrultusunda “Ulusal Çevre Eylem Planı (UEP)”nı kabul etmiştir. Bu planla birlikte, Türkiye’nin iklim değişikliği politikaları daha sistemli hâle getirilmiş; çevresel risklerin yönetilmesi, toplumsal farkındalığın artırılması ve uluslararası çevre rejimleriyle ilişkilerin güçlendirilmesi hedeflenmiştir. UEP, Türkiye’nin iklim politikalarında ve çevre yönetiminde önemli bir dönüm noktası olarak değerlendirilmektedir¹³.

¹⁰ Bkz. Sefa Furkan Selçuk, ‘Uluslararası İklim Değişikliği Anlaşmaları ve Türkiye’nin Tutumu’ (2023) 6 [1] Ulusal Çevre Bilimleri Araştırma Dergisi 9, 17.

¹¹ Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı için bkz. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/Kalkinma_Plani_Birinci_Bes_Yillik_1963-1967.pdf, e.t.29.05.2025. Ayrıca süreç hakkında ayrıntılı açıklama için bkz. Selçuk (n 7) 10.

¹² Ebru Okutan, ‘Climate Change Policies Of Germany, China, The United States And Turkey: A Comparative Analysis’ (2018) Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, 104.

¹³ Okutan (n 9) 104.

a. Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi (United Nations Framework Convention on Climate Change)

Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi (BMİDÇS), iklim değişikliğini doğrudan konu edinen ilk küresel çevre sözleşmesi olma niteliğini taşımaktadır¹⁴. 1992 yılında Rio de Janeiro’da düzenlenen Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansı’nda (Yerküre Zirvesi) imzaya açılmış ve 1994 yılında yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin amacı, atmosferdeki sera gazı birikimlerinin, iklim sistemi üzerindeki insan kaynaklı tehlikeli etkileri önleyecek bir düzeyde durdurulmasıdır (m.2). Bu hedefe, ekosistemin iklim değişikliğine doğal bir biçimde uyum sağlayabileceği, gıda üretiminin zarar görmeyeceği ve ekonomik kalkınmanın sürdürülebilirliğini sağlayacak bir zaman dilimi içinde ulaşılması öngörülmektedir.

BMİDÇS, taraf devletleri gelişmişlik seviyeleri ve tarihsel sorumluluklarına göre farklı yükümlülük gruplarına ayırmaktadır. Ek I listesinde yer alan¹⁵ OECD üyesi ve “pazar ekonomisine geçiş sürecindeki” ülkelerden¹⁶, sera gazı emisyonlarını azaltmaları, karbon yutaklarını korumaları, envanter hazırlamaları ve önlemler hakkında işbirliği yapmaları beklenmektedir. Ek II listesinde¹⁷ yer alan ülkeler ise bunlara ek olarak gelişmekte olan ülkelere teknoloji transferi ve finansman desteği sağlamakla yükümlüdür. Türkiye başlangıçta bu yükümlülüklerin ağırlığı nedeniyle sözleşmeye taraf olmamış, ancak 2001 yılında 7. Taraflar Konferansı’nda (COP 7) alınan kararla yalnızca Ek I listesinde, özel koşullarla yer alarak sözleşmeye taraf olmuştur¹⁸.

Sözleşmenin kabulünün ardından Türkiye, Kyoto Protokolü’ne 2009 yılında taraf olmuş, Paris Anlaşması’nı ise 2021 yılında onaylamıştır. BMİDÇS kapsamında hazırlanan strateji belgeleri ve eylem planları çerçevesinde Türkiye, 2053 yılına kadar net sıfır emisyon hedefini benimsemiş ve bu hedef doğrultusunda sera gazı emisyon projeksiyonları ile ulusal katkı beyanlarını güncellemiştir. Böylece

¹⁴ Sözleşme metni için bkz. <https://unfccc.int/resource/docs/convkp/conveng.pdf>.

¹⁵ Ek I listesinde yer alan ülkeler, Avustralya, Avusturya, Belarus, Belçika, Bulgaristan, Kanada, Çekoslovakya, Danimarka, Avrupa Ekonomik Topluluğu, Estonya, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İzlanda, İrlanda, İtalya, Japonya, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Hollanda, Yeni Zelanda, Norveç, Polonya, Portekiz, Romanya, Rusya Federasyonu, İspanya, İsveç, İsviçre, Türkiye, Ukrayna, Birleşik Krallık (İngiltere ve Kuzey İrlanda), Amerika Birleşik Devletleri şeklindedir.

¹⁶ Bu ülkeler, Belarus, Bulgaristan, Çekoslovakya, Estonya, Letonya, Litvanya, Macaristan, Polonya, Romanya, Rusya Federasyonu, Ukrayna’dır.

¹⁷ Ek II’de yer alan ülkeler ise Avustralya, Avusturya, Belçika, Kanada, Danimarka, Avrupa Ekonomik Topluluğu, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İzlanda, İrlanda, İtalya, Japonya, Lüksemburg, Hollanda, Yeni Zelanda, Norveç, Portekiz, İspanya, İsveç, İsviçre, Türkiye, Birleşik Krallık (İngiltere ve Kuzey İrlanda), Amerika Birleşik Devletleri’dir.

¹⁸ Selçuk (n 7) 11–12.

BMİDÇS, yalnızca çevresel değil, aynı zamanda ekonomik ve sosyal dönüşüm süreçlerinde de yönlendirici bir normatif çerçeve işlevi görmektedir

b. Kyoto Protokolü (Kyoto Protocol To The United Nations Framework Convention On Climate Change)

Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi (BMİDÇS), taraf ülkelere bağlayıcı ve sayısal sera gazı azaltım yükümlülükleri getirmemesi nedeniyle eleştirilmiş ve yetersiz bulunmuştur. Bu eksikliği gidermek amacıyla, 1997 yılında Japonya'nın Kyoto kentinde düzenlenen 3. Taraflar Konferansı'nda Kyoto Protokolü kabul edilmiştir. Protokol, 2001 yılında 7. Taraflar Konferansı'nda gözden geçirilmiş ve nihayet 2004 yılında Rusya'nın onayıyla birlikte 16 Şubat 2005'te yürürlüğe girmiştir. Kyoto Protokolü'nün temel amacı, sera gazlarının atmosferdeki birikimini tehlikeli iklim değişikliği etkilerine yol açmayacak düzeyde sınırlamaktır.

Protokol; bir giriş, 28 madde ve iki ekten oluşmaktadır. Ek A kısmında, sınırlandırılması hedeflenen altı temel sera gazı (karbondioksit, metan, diazotmonoksit, hidroflorokarbonlar, perflorokarbonlar ve sülfür hekzaflorür) ve bu gazların salınımının azaltılması gereken sektörler listelenmiştir¹⁹.

Kyoto Protokolü, sayısal sera gazı azaltım yükümlülükleri getirerek önemli bir adım olsa da sera gazının atmosfere yayılmasında en büyük etkiye sahip ülkeler olan ABD'nin protokol dışında kalması, Çin ve Hindistan'ın imzalamaması küresel etkisini sınırlamıştır. Gelişmekte olan ülkelerin sorumluluk üstlenmemesi, esneklik mekanizmaları ve net yaptırımların olmaması da protokolün etkinliğini zayıflatmıştır²⁰.

Türkiye, Kyoto Protokolü'ne 2009 yılında taraf olmuş, ancak bağlayıcı hedef almamıştır. Türkiye'nin protokol kapsamında doğrudan sera gazı azaltım yükümlülüğü bulunmamakla birlikte, iklim değişikliğiyle mücadeleye yönelik strateji, politika ve planlarını BMİDÇS Sekreteryası'na bildirme yükümlülüğü vardır. Bu doğrultuda, Ulusal İklim Değişikliği Stratejisi (2010–2020), İklim Değişikliği Eylem Planı (2011–2023) ve Uyum Stratejisi hazırlanmış; ilk Ulusal Bildirim 2007'de, ilk Emisyon Envanteri 2006'da ilk İki Yıllık Rapor ise 2016'da sunulmuştur²¹.

¹⁹ Ekli listeden yer alan sektörler şu şekilde örneklendirilebilir; Enerji (Yakıt yakımı, enerji endüstrileri, ulaştırma, imalat sanayi ve inşaat, diğer sektörler); Yakıt Kaynaklı Sızıntı Emisyonları (Katı yakıtlar, petrol ve doğal gaz); Endüstriyel İşlemler (Mineral ürünler, kimya endüstrisi, metal üretimi, halokarbon ve sülfür hekzaflorür üretimi/tüketimi); Çözücü ve Diğer Ürün Kullanımı (Boya, temizlik ve diğer çözücü kullanımı); Tarım (Geviş getiren hayvan fermantasyonu, hayvan gübresi yönetimi, pirinç yetiştiriciliği, tarım toprakları); Atık (Katı atıkların karada bertarafı, atıksu arıtımı, atık yakma, diğer atık işlemleri).

²⁰ Bkz. Selçuk (n 7) 13.

²¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Nuran Talu ve Habip Kocaman, Türkiye'de İklim Değişikliği ile Mücadelede Politikalar, Yasal ve Kurumsal Yapı- İklim Değişikliği Eğitim Modülleri Serisi 2019, WeGlobal, <https://www.iklimin.org/>.

c. Paris Anlaşması (Paris Agreement)

Kyoto Protokolü'nde belirlenen emisyon azaltım yükümlülüklerinin 2020'de sona erecek olması ve protokolün çeşitli yönlerden eleştirilmesi, yeni ve daha kapsayıcı bir anlaşma ihtiyacını doğurmuştur²². Bu doğrultuda, 2015 yılında Paris'te düzenlenen 21. Taraflar Konferansı'nda Paris Anlaşması oy birliğiyle kabul edilmiştir. Anlaşma, 2016 yılında imzaya açılmış ve kısa sürede, küresel sera gazı emisyonlarının en az %55'inden sorumlu 55'ten fazla ülke tarafından onaylanarak bir yıl dolmadan yürürlüğe girmiştir. Bu yönüyle Paris Anlaşması, Birleşmiş Milletler tarihindeki en hızlı onaylanan anlaşma niteliğine sahip olmuştur. Hem oy birliğiyle kabul edilmesi hem de hızla yürürlüğe girmesi, Paris Anlaşması'nın önceki düzenlemelere kıyasla çok daha geniş kabul gördüğünü ortaya koymaktadır.

Anlaşmanın temel hedefi, küresel sıcaklık artışını 2°C'nin oldukça altında, tercihen 1.5°C ile sınırlamak ve sera gazı emisyonlarını yüzyılın ikinci yarısında sıfıra indirmektir (m.2). Anlaşma, her ülkenin kendi belirlediği Ulusal Katkı Beyanları (NDCs) ile sorumluluk üstlenmesini öngörmektedir²³.

²² Selçuk (n 7) 15. Ayrıca bkz. Talu ve Kocaman (n 18), <https://www.iklimin.org/>.

²³ İklim değişikliği ile ilgili AİHM tarafından verilmiş *Duarte Agostinho and Others v. Portugal and Others* davasında, 33 Avrupa Konseyi üyesi devletin Paris Anlaşması kapsamındaki yükümlülüklerine uymadığı iddiasına dayanmaktadır. Başvurucular, bu devletlerin sera gazı salımlarının küresel ısınmaya katkıda bulunduğunu ve bunun sonucunda sıcak hava dalgaları gibi iklim olaylarının kendi yaşam ve sağlık koşullarını olumsuz etkilediğini ileri sürmektedir. Başvurucular, özellikle Paris Anlaşması ile öngörülen küresel sıcaklık artışının sanayi öncesi seviyelere kıyasla 2°C'nin altında tutulması ve mümkünse 1.5°C ile sınırlandırılması hedefinin gerçekleştirilmesinin iklim değişikliği risklerini artırdığını savunmuşlardır. Bu çerçevede, Sözleşme'nin 2. (yaşam hakkı), 3. (işkence yasağı), 8. (özel hayat), 14. (ayrımcılık yasağı), 34. (mağdur statüsü) maddeleri ve 1 No.lu Protokol'ün 1. maddesi (mülkiyet hakkı) uyarınca devletlerin pozitif yükümlülüklerini yerine getirmediğini iddia etmişlerdir. Başvurucular, 33 devlete yönelik ortak sorumluluk ilkesi çerçevesinde bu ülkelerin iklim değişikliğiyle mücadelede üzerine düşeni yapmadığını ileri sürmüş ve her bir ülkede iç hukuk yollarının tüketilmesi şartından muaf tutulmaları gerektiğini savunmuştur. Dava, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından kabul edilerek taraflara tebliğ edilmiş (communicated case) olup, iklim değişikliği bağlamında devletlerin sınır ötesi sorumluluklarının ve bireylerin bu konudaki hak arama imkanlarının değerlendirilmesi bakımından önemli bir örnektir.

Benzer şekilde Carême v. France davası, Fransa'nın iklim değişikliğine karşı yeterli önlem almadığı gerekçesiyle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne taşınmıştır. Başvurucu, 2001–2019 yılları arasında Grande-Synthe Belediye Başkanı olarak görev yapan Damien Carême'dir. Başvurucu, belediyesinin ve bölge halkının deniz seviyesi artışı ve sel gibi iklim risklerine maruz kaldığını, dolayısıyla Fransa'nın gerekli düzenleyici önlemleri almamasının yaşam hakkı (Madde 2) ve özel hayat-hane hakkı (Madde 8) ihlali oluşturduğunu ileri sürmüştür. Ancak Mahkeme, başvurunun artık Grande-Synthe'de yaşamıyor oluşu ve ne mülkiyet ne de güncel bir ikamet bağlantısının bulunmayışı gerekçesiyle mağdur sıfatına sahip olmadığına karar vermiştir. Mahkeme, başvurunun Avrupa Parlamentosu üyesi olarak Brüksel'e taşındığını ve Grande-Synthe ile tek bağlantısının kardeşinin orada ikamet etmesi olduğunu dikkate almıştır. Bu nedenle, başvuruyu Sözleşme'nin 34. maddesi anlamında şahsi, doğrudan ve güncel bir mağduriyet temeline dayanmadığı gerekçesiyle oybirliğiyle kabul edilemez bulunmuştur. Mahkeme ayrıca, başvurunun eski belediye başkanı sıfatıyla Grande-Synthe adına başvuru yapamayacağını da belirtmiştir. Çünkü yerel yönetimler ve belediyeler, kamu gücü kullanan tüzel kişiler olarak Sözleşme uyarınca başvuru yapma hakkına

Anlaşma, giriş bölümü ve 29 maddeden oluşmaktadır²⁴. Paris Anlaşması'nın önsözünde sosyal boyuta özel vurgu yapılmış ve şu ifade yer almıştır: “*Recognizing the imperatives of a just transition of the workforce and the creation of decent work and quality jobs...*”. Bu ifade ile iklim değişikliğine karşı mücadelede “adil geçiş” ve “insana yakışır işler” kavramları ilk kez açıkça uluslararası bir metne dâhil edilmiştir.

Türkiye, Paris Anlaşması'nı imzaya açıldığı gün imzalamış ancak 2021 yılında onaylamış ve yürürlüğe koymuştur²⁵.

d. Uluslararası Çalışma Örgütü “Adil Geçiş Kılavuzu” (Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All)

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayımlanan bu belge, iklim değişikliğinin iş gücü üzerindeki etkilerine odaklanmakta ve “adil geçiş”in temel ilkelerini ortaya koymaktadır²⁶. Rehber, sadece iklim ve çevre politikalarının teknik boyutlarını değil, aynı zamanda bu dönüşümün sosyal etkilerini de öncelikli bir tartışma konusu olarak ele almaktadır. Rehberin çıkış noktası, sürdürülebilir kalkınmanın üç temel bileşeni olan çevresel, ekonomik ve sosyal boyutların birbirinden bağımsız değil, bütüncül olarak ele alınması gerektiği yönündedir. Kılavuz, doğrudan bağlayıcı olmamakla birlikte hem ulusal düzeyde politika üretimine hem de hukuk reformlarına yol gösterici niteliktedir.

Adil geçiş yaklaşımı, çevreci politikaların sosyal dışlama, işsizlik veya gelir eşitsizliği gibi sorunları artırmaması gerektiğini savunur²⁷. Bu çerçevede, dönüşüm sürecinde işçilerin haklarının korunması, yeni iş fırsatlarının yaratılması, mesleki becerilerin güncellenmesi ve sosyal koruma sistemlerinin güçlendirilmesi temel öncelikler arasında yer alır. ILO'nun dört temel ilkesi olan sosyal diyalog, sosyal koruma, çalışma hakları ve istihdam güvencesi, adil geçiş sürecinin de taşıyıcı sütunları olarak konumlandırılmıştır.

sahip değildir. Buna karşılık, Mahkeme, Grande-Synthe Belediyesi'nin Fransa iç hukukunda kendi adına yürüttüğü davaların sonucunda iklim değişikliğiyle ilgili kısmen olumlu kararlar aldığını ve bu yolla belediye sakinlerinin çıkarlarının ulusal düzeyde korunduğunu vurgulamıştır. Kararlar için bkz. <https://hudoc.echr.coe.int/eng, e.t.23.06.2025>.

²⁴ Maddeler hakkında açıklama için bkz. Selçuk (n 7) 16.

²⁵ Türkiye, Paris Anlaşması'nı imzaya açıldığı gün imzalamış olsa da onay sürecini geciktirmiştir. Bu gecikmenin temel nedeni, Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi'nde (BMİDÇS) Ek-I ülkesi olarak yer aldığı için Paris Anlaşması'nda da gelişmiş ülke statüsünde değerlendirilmesidir. Bu statü, Türkiye'nin teknoloji transferi ve iklim projelerine yönelik finansal desteklerden yararlanmasını engellemektedir. Türkiye her ne kadar Ek-I listesinden çıkarılma talebini sürdürse de anlaşmanın onaylanmasına yönelik yasa Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilmiş ve 7 Ekim 2021'de Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

²⁶ Kılavuz metni için bkz. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf.

²⁷ Kılavuz (n 23) 3-4.



Rehber, dönüşüm sürecinde ortaya çıkabilecek riskleri azaltmak ve fırsatları artırmak amacıyla dokuz temel politika alanı belirlemiştir. Bunlar sırasıyla: makroekonomik ve büyüme politikaları, sanayi ve sektör politikaları, işletme politikaları, beceri geliştirme, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal koruma, aktif işgücü piyasası politikaları, temel çalışma hakları ve sosyal diyalogdur. Her bir alan, geçiş sürecinin teknik, yönetsel ve toplumsal yönlerini dengelemeyi hedefleyen somut uygulama önerileri ile desteklenmiştir. Hiç şüphesiz iklim değişikliği çalışma hayatında bazı fırsatlar sunacağı gibi zorlukları da beraberinde getirecektir²⁸. Örneğin yeşil sektörlere yapılacak yatırımlarla yeni iş alanları yaratılması, daha kaliteli işler ve gelir artışı, özellikle kırsal ve düşük gelirli kesimler için enerjiye erişim gibi sosyal faydalar sağlanabilir. Ancak istihdamın yer değiştirmesi, bazı iş alanlarının kaybı, geçim kaynaklarının riske girmesi ve düşük gelirli hane halklarının enerji maliyetlerinden olumsuz etkilenmesi gibi riskler de bu süreçte ülkeler tarafından yönetilmelidir.

Sosyal diyalog, rehberin merkezinde yer almaktadır. Politika oluşturma ve uygulama süreçlerinde, hükümetler ile işçi ve işveren temsilcilerinin birlikte çalışması, kararların meşruiyetini artırmakta ve uygulamada dirençle karşılaşılmasını azaltmaktadır. Özellikle meslek örgütleri ve sendikaların sürece katılımı, istihdam güvencesinin sağlanması ve beceri eşleşmesinin doğru yapılması açısından kritik önemdedir.

Rehber, ayrıca uluslararası iş birliğinin önemine de dikkat çekmektedir. Tüm ülkelerin farklı sosyal ve ekonomik koşullara sahip olduğu gerçeğinden hareketle, “ortak fakat farklılaştırılmış sorumluluklar” ilkesi hatırlatılmakta ve özellikle gelişmekte olan ülkelerin teknik ve finansal destekle güçlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu destek, bilgi paylaşımı, kapasite geliştirme ve ikili/çok taraflı iş birlikleri yoluyla gerçekleştirilebilir.

Yerel düzeyde ise, geçişin etkileri sektörler, bölgeler arası ekonomik yapılar ve istihdam profillerine göre farklılık göstermektedir. Bu nedenle yerel yönetimlerin, küçük ve orta ölçekli işletmelerin, kadınların ve kırılgan grupların özel olarak desteklenmesi gerektiği ifade edilmiştir. Rehber, özellikle informal ekonomide çalışanların sosyal koruma kapsamına alınmasını, geçim kaynaklarının güvence altına alınmasını ve geçiş sürecinin kimseyi geride bırakmadan gerçekleşmesini amaçlamaktadır.

e. Avrupa İklim Yasası (European Climate Law)

Avrupa Birliği’nin iklim politikalarında tarihi bir dönüm noktası niteliği taşıyan 2021/1119 sayılı Avrupa İklim Yasası, Birliğin 2050 yılına kadar iklim açısından nötr hale gelmesini hukuki bir yükümlülük haline getirmektedir²⁹. Bu düzenle-

²⁸ Kılavuz (n 23) 5.

²⁹ Yasa metni için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32021R1119>.

me, Avrupa Yeşil Mutabakatı'nın yasal temelini oluştururken, AB'nin çevresel sürdürülebilirliği yalnızca bir hedef değil, bağlayıcı bir norm haline getirdiğini göstermektedir. Söz konusu yasa, iklim nötrlüğünü yalnızca bir taahhüt olarak değil, aynı zamanda ekonomik, sosyal ve çevresel politikaların kesişiminde bir yönetim ilkesi olarak ele almaktadır.

Yasanın 1. maddesi, iklim nötrlüğünün 2050 yılına kadar yasal bir hedef olarak kabul edildiğini ve bu hedefin tüm üye devletler için bağlayıcı olduğunu belirtmektedir. Bu madde, AB'nin iklim rejimini gönüllülük esasından çıkarıp denetlenebilir ve hesap verilebilir bir sisteme dönüştürmektedir. Aynı zamanda Birliğin 2050 sonrası emisyonların negatif seviyelere çekilmesini teşvik edeceği de bu çerçevede ifade edilmektedir. İkinci madde uyarınca, 2050 yılına kadar sera gazı emisyonlarının ve yutakların dengelenmesi sağlanarak net sıfır emisyonu ulaşılması hedeflenmekte, bu hedef hem Birlik düzeyinde hem de ulusal stratejiler aracılığıyla izlenmektedir. Böylece iklim politikalarının yalnızca Brüksel merkezli değil, her üye ülkenin kendi eylem planlarıyla katkı sunacağı çok düzeyli bir yönetim modeli benimsenmiştir.

Özellikle 4. madde, 2030 yılına kadar net sera gazı emisyonlarının 1990 seviyelerine göre en az %55 oranında azaltılmasını öngören ara hedefin, bağlayıcılığını vurgulamaktadır. Bu madde, enerji dönüşümünü hızlandırmak ve yenilenebilir enerji kaynaklarına geçişi zorunlu kılmak açısından kritik önemdedir. Aynı zamanda ara hedeflerin düzenli olarak gözden geçirileceği ve bilimsel kanıtlarla destekleneceği de belirtilmiştir.

Yasanın 6. maddesi, Komisyon'un iklim politikalarının izlenmesi ve raporlanması görevini detaylandırmakta, 7. madde ise iklim nötrlüğü için gerekli sektörel yol haritalarının hazırlanmasını zorunlu kılmaktadır. Bu çerçevede, ulaşım, tarım, sanayi ve enerji gibi yüksek emisyonlu sektörler için ayrı ayrı karbon azaltım planları yapılması öngörülmektedir. Yine 9. madde, Komisyon'un her beş yılda bir Avrupa İklim Yasası kapsamında Birliğin bütüncül ilerlemesini değerlendireceğini belirtmekte, bu da esneklikle birlikte hesap verilebilirlik ilkesini güçlendirmektedir.

Belgenin 10. maddesi, bilimsel danışma mekanizmalarının ve iklim uzmanlarından oluşan Avrupa İklim Danışma Kurulu'nun kurulmasını öngörmektedir. Bilimsel temellere dayalı politika üretiminin kurumsallaşması açısından bu madde, politikaların keyfi değil, nesnel verilerle uyumlu olmasını güvence altına alır.

Son olarak 11. madde, sivil toplumun, yerel yönetimlerin ve tüm paydaşların iklim politikalarına katılımını teşvik etmekte, böylece demokratik meşruiyetin artırılması hedeflenmektedir. İklim kriziyle mücadelenin sadece hükümetlere bırakılmayıp toplumun tüm kesimlerinin sürece dahil edilmesini sağlayacak mekanizmalar oluşturulmaktadır.

Avrupa İklim Yasası, hukuki bağlayıcılık, bilimsel yönetim ve katılımcılık ilkeleriyle, iklim politikalarını AB içinde merkezi bir dönüşüm aracı haline getir-

miştir. Bu yasa, sadece emisyon hedefleri koymakla kalmamakta, aynı zamanda bu hedeflere ulaşmak için kurumsal, teknik ve sosyal yapıların nasıl şekillenmesi gerektiğine dair bir yol haritası sunmaktadır. Böylece iklim nötrlüğü, Avrupa bütünleşme sürecinin çevresel boyutunun çekirdeğini oluşturmaktadır.

Yasa kapsamında geliştirilen Adil Geçiş Mekanizması (*Just Transition Mechanism*) ve Adil Geçiş Fonu, karbon yoğun bölgelerdeki sosyal etkilerin azaltılmasını hedeflemektedir. Türkiye AB üyesi olmadığından doğrudan taraf değildir; ancak Gümrük Birliği ilişkisi dolayısıyla dolaylı etkilenmektedir.

3. İklim Değişikliğinin İşgücü Üzerindeki Etkileri

İklim değişikliği, yalnızca çevresel bir tehdit değil; aynı zamanda işgücü piyasası, çalışma koşulları ve iş hukuku alanlarını doğrudan etkileyen çok boyutlu bir sosyoekonomik dönüşüm aracıdır. Bu bağlamda işgücü, iklim değişikliğinin hem mağduru hem de potansiyel dönüştürücüsü konumundadır. Bu kapsamda iş türlerinde bir dönüşüm ihtiyacı ortaya çıkabileceği gibi çalışanların maruz kalabileceği iş sağlığı riskleri de boyut değiştirebilecektir. İklim değişikliğine ilişkin tedbirler alınırken çalışma hayatının da buna uyum sağlaması için adımlar atılmalıdır.

a. Artan Fiziksel Riskler ve Sağlık Sorunları

İklim değişikliği nedeniyle artan sıcaklıklar, ekstrem hava olayları ve kimyasal maruziyet gibi faktörler, özellikle açık alanda çalışan işçiler açısından ciddi sağlık riskleri yaratmaktadır³⁰. Hatta sadece açık alanda çalışanlar için değil kapalı alanda çalışanlar da bundan etkilenecektir. Tarım, inşaat, sanayi ve acil müdahale sektörlerinde çalışan işçiler, bu etkilerden en erken ve en şiddetli biçimde etkilenen gruplar arasında yer almaktadır. Zira bu işçiler hastalanma ve yaralanma gibi risklerle daha çok karşı karşıya kalacaklardır. Tarım ve diğer açık alanda çalışan işçiler, hava koşullarına karşı özellikle savunmasızdır. Ücretleri hasat miktarına göre belirlenen bu işçiler, dinlenme, su içme ve serin alanlara geçme gibi ihtiyaçlarını ertelemektedir. Bu durumun, bu grupta görülen olağandışı yüksek böbrek hastalığı vakalarının başlıca nedeni olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle işçiler, sıklıkla “iklim değişikliğinin kömür madenlerindeki kanaryaları” olarak tanımlanmaktadır³¹.

³⁰ Cora Roelofs and David Wegman, ‘Workers: the Climate Canaries’ (2014) 104 [10] Am. J. Of Pub. Health, 1799, 1799-1801, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4167120/>, [https://perma.cc/5EVb-7R2R]. Doktrinde işçilerin karşılaşacağı riskler fiziksel ve ruhsal riskler olarak ayrılmaktadır. Bkz. Heiko Jarosch, ‘Arbeitsschutz und Klimawandel’ (2024) ARP 259.

³¹ Shannon Twiss, ‘Working Against Climate Change: Connecting Labor Rights and Environmental Justice’ (2023) 35 [2] The Georgetown Envtl. Law Review 439, 442. Ayrıca bkz. Max Kiefer, ‘Worker Health and Safety and Climate Change in the Americas: Issues and Research Needs’ (2016) 40 [3] Rev Panam Salud Publica 192, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5176103/> [https://perma.cc/2Q9C-CE7B].

Yüksek sıcaklığa maruz kalan işçilerde ısı stresi, böbrek yetmezliği ve zihinsel bilişsel fonksiyonlarda azalma gibi ciddi sağlık sorunları gözlemlenmektedir. Özellikle üretim tesisleri gibi iklimlendirilmemiş kapalı alanlarda, sıcaklık değerleri dış ortamdan bile daha yüksek olabilmektedir³². Ayrıca, sıcaklık artışıyla birlikte haşere ve patojen vektörlerinin yayılması da hızlandığı için, sıtma, Lyme hastalığı gibi hastalıklara maruz kalma riski artmakta; bu da özellikle tarım işçileri açısından hayati önem taşımaktadır³³.

Konuya ilişkin önemli kararlardan birisi, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) tarafından verilmiş *Verein KlimaSeniorinnen Schweiz and Others v. Switzerland* davasıdır³⁴. Dava, İsviçre hukukuna göre kurulmuş bir çevre derneği ile yaşları 78 ila 89 arasında değişen dört yaşlı kadının, iklim değişikliğiyle ilgili kamu makamlarının ihmalkâr tutumuna karşı AİHM ‘ne başvurusunu konu edinmektedir. Başvurucular, özellikle sıcak hava dalgalarının sağlıklarını ciddi biçimde etkilediğini belirtmiş; 2015 Paris Anlaşması’nda öngörülen 2030 hedefleri doğrultusunda, devletin küresel ısınmayı sanayi öncesi döneme kıyasla 2 °C’nin altında tutmak için gerekli önlemleri almadığını ileri sürmüşlerdir. Ancak İsviçre Federal Mahkemesi, başvurucuların kişisel olarak yeterince etkilanmediklerine ve dolayısıyla ilgili iç hukuk hükümleri çerçevesinde hak ileri süremeyeceklerine hükmetmiş; bireysel başvuru hakkı tanınmadığı gerekçesiyle başvurularını reddetmiştir.

Başvurucular, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi m.2 ve m.8 uyarınca, devletin yaşamı ve özel hayatı koruma yönündeki pozitif yükümlülüklerini yerine getirmediğini ileri sürmüştür. Bu çerçevede, uluslararası çevre hukukunun içerdiği ihtiyat ilkesi ve kuşaklararası adalet ilkeleri ışığında, İsviçre Devleti’nin uygun düzenlemeleri yapmadığını ve bu düzenlemeleri etkili biçimde uygulamadığını iddia etmişlerdir. Ayrıca, Sözleşme m.6 uyarınca, mahkemeye erişim haklarının ihlal edildiğini; iç hukuk yollarının taleplerine ciddi şekilde yanıt vermediğini ve kararların keyfi olduğunu ifade etmişlerdir. 13. madde kapsamında ise, Sözleşme m.2. ve m.8’e dayalı ihlaller yönünden etkili bir iç hukuk yolunun bulunmadığını ileri sürmüşlerdir.

Mahkeme, başvurunun önemini dikkate alarak 26 Nisan 2022 tarihinde konuyu Büyük Daire’ye sevk etmiştir. Bu durum, yalnızca başvurucular açısından değil, devletlerin iklim değişikliğiyle mücadeledeki hukuki sorumlulukları bakımından da emsal teşkil edecek nitelikte görülmüştür. Dava, iklim değişikliği karşısında bireysel başvuru yollarının sınırları, çevre hakkının insan hakları sistemine entegrasyonu ve devletlerin bu alandaki pozitif yükümlülüklerinin kapsamı bakımından önemli soruları gündeme getirmiştir.

³² Twiss (n 28) 443.

³³ Michal Baranski, Katarzyna Jaworska ve Anna Piszczek, ‘Labour Law In The Era Of Climate Transformation’ (2022) *Labour And Social Security Journal* 17-18.

³⁴ Karar için bkz. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["002-14304"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{), e.t. 23.06.2025.

b. İş Alanlarında Yapısal Dönüşüm

İklim değişikliğinin ekonomik yansımaları, birçok sektörde yapısal dönüşüm yaratmaktadır. Fosil yakıtlara dayalı sektörlerde işlerin ortadan kalkması, buna karşılık yenilenebilir enerji, enerji verimliliği ve çevre teknolojilerine dayalı “yeşil işler”in ortaya çıkması beklenmektedir. Bu dönüşüm süreci, her ne kadar uzun vadede sürdürülebilirlik sağlama iddiası taşısa da kısa vadede işsizliğe, yeniden beceri kazandırma ihtiyacına ve bölgesel eşitsizliklere yol açmaktadır³⁵. İşin sürdürülebilir olabilmesi için de işçilerin yeni işlere adaptasyonlarının sağlanması önemlidir.

Paris Anlaşması’nın uygulanması sürecinde, ülkeler enerji, ulaşım, sanayi ve tarım gibi sektörlerde dönüşüm politikaları geliştirmektedir. Bu dönüşüm, çalışanları doğrudan etkileyebilecek yeni iş alanlarının oluşmasına, bazı sektörlerde iş kayıplarına ve iş gücü becerilerinin yeniden şekillenmesine yol açabilir. Ülkeler ve sektörler iklim değişikliğine uyum sağlamaya çalışırken, eşitsizlikler daha da derinleşebilir. Yeşil ekonomiye geçiş sürecinde bazı işler kaybolurken yenileri ortaya çıkacaktır. Ancak bu süreçte işçi hakları dikkate alınmazsa, halihazırda dezavantajlı konumda olan pek çok çalışan daha da dışlanma riskiyle karşı karşıya kalabilir³⁶. Örneğin, fosil yakıt kullanımının azaltılması hedefi, yenilenebilir enerji sektöründe yeni istihdam alanları yaratabilirken, kömür ve petrol gibi sektörlerde çalışanların farklı alanlara yönlendirilmesini gerektirebilir. Bu süreçte, çalışanların yeni beceriler kazanması ve mevcut becerilerini geliştirmesi önem kazanmaktadır. Bununla birlikte inşaat sektöründe “yeşil bina uzmanlığı”, otomotivde “elektrikli araç bakım teknisyeni” gibi yeni uzmanlık alanları doğacaktır. İş gücünün, düşük karbon teknolojilerine uyum sağlaması için yeniden eğitilmesi gerekir.

Bu bağlamda “adil geçiş” kavramı, sadece çevresel dönüşümün değil, aynı zamanda bu dönüşümün sosyal etkilerinin de gözetilmesini gerektirmektedir. İşçilerin yeni becerilerle donatılması, işsizlik riskine karşı korunması ve geçiş süreçlerinin demokratik şekilde yürütülmesi, bu dönüşümün sosyal boyutunu oluşturmaktadır³⁷.

c. Sosyal ve Bölgesel Eşitsizliklerin Derinleşmesi

İklim değişikliğinin işgücü üzerindeki etkileri eşit dağılmamaktadır. Özellikle düşük gelirli ülkelerde ve kırılgan sektörlerde çalışan işçiler, iklim krizinin ekonomik ve fiziksel sonuçlarını daha ağır biçimde yaşamaktadır³⁸. Bu durum

³⁵ Doorey (n 1) 205-206.

³⁶ Twiss (n 28) 444. Örneğin Roelofs & Wegman’e göre, göçmen işçiler ve iş güvencesi zayıf olanlar—örneğin gündelikçiler, parça başı çalışanlar, hasta izni olmayanlar, uzak bölgelerde çalışanlar, düşük ücretliler ve denetimden yoksun işlerde olanlar—iklim değişikliğinden en çok etkilenmesi muhtemel mesleklerde yoğun şekilde yer almaktadır. Bkz. Roelofs & Wegman (n 27) 1800.

³⁷ ILO, 2015; Doorey (n 1) 206.

³⁸ Twiss (n 28) 443-444.

mevcut toplumsal eşitsizlikleri daha da derinleştirmekte ve emek piyasasındaki kırılganlıkları artırmaktadır³⁹.

Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), tarım, balıkçılık, ormancılık ve turizm gibi doğrudan ekosistem hizmetlerine bağlı sektörlerde çalışanların, iklim değişikliğinden doğrudan etkileneceğini; bu sektörlerdeki istihdamın yeniden yapılandırılması gerektiğini ifade etmektedir⁴⁰.

B. Adil Geçiş Kavramı

1. Genel Olarak

Adil geçiş (just transition) kavramı, iklim değişikliğiyle mücadele sürecinde ekonomik ve toplumsal dönüşümün, emekçilerin haklarını ve geçim kaynaklarını koruyacak şekilde gerçekleştirilmesi gerektiğini savunan bir yaklaşımdır. Kavramın kökenleri, 1990'lı yıllardan itibaren Kuzey Amerika'daki işçi hareketlerine dayanmaktadır. Bu dönemde sendikalar, fosil yakıt kullanımını azaltmaya yönelik çevresel politikaların işçiler üzerindeki etkilerine karşı, çevre ile emek arasında bir denge kurmayı amaçlayan “yeşil işler” (green jobs) ve “adil geçiş” kavramlarını sahiplenmeye başlamışlardır⁴¹.

Adil geçiş kavramı, çevresel sürdürülebilirliğe yönelik ekonomik dönüşüm süreçlerinin toplumsal açıdan da adil ve kapsayıcı bir şekilde gerçekleşmesini amaçlar⁴². Bu çerçevede, temel ilkelerden biri, dönüşüm sürecinde hiçbir işçinin geride bırakılmamasıdır. İş kaybı riski taşıyan sektörlerde çalışan bireyler için yeni beceri kazandırma programları, yeniden istihdam olanakları ve geçim desteği gibi mekanizmalar oluşturulması esastır. Ayrıca, sosyal diyalog ve katılımcılık ilkeleri doğrultusunda, politika geliştirme süreçlerine işçi, işveren ve kamu temsilcilerinin etkin katılımı sağlanmalıdır. Böylece karar alma süreçlerinde meşruiyet ve toplumsal kabul artırılabilir. Son olarak, adil geçiş politikalarının, toplumsal eşitsizlikleri derinleştirmemesi ve özellikle kırılgan grupları koruyucu önlemler içermesi, sürecin sosyal adalet ilkesine uygunluğu açısından kritik önemdedir. Ancak bu işler yalnızca çevreye duyarlı üretim süreçlerini değil, aynı zamanda çalışanların sağlığı ve güvenliğine ilişkin standartların yükseltilmesini de kapsar. Bu noktada, işverenlerin çalışanlarına karşı sahip olduğu edimden bağımsız koruma yükümlülükleri, yeşil işlerin tasarım ve yürütülmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Zira düşük karbon teknolojilerine geçiş sürecinde, işyerinde ortaya çıkabilecek yeni risklerin (örneğin geri dönüşüm tesislerinde tehlikeli atıkla temas, yenilenebilir enerji sahalarında yüksekte çalışma riskleri) önlenmesi, sadece

³⁹ Baranski, Jaworska ve Piszczek (n 30) 16-17.

⁴⁰ ILO, 2018; Twiss (n 28) 446.

⁴¹ Doorey (n 1) 230.

⁴² Doorey (n 1) 232-234.



sözleşmesel edim borcu kapsamında değil, aynı zamanda dürüstlük kuralından doğan bağımsız koruma yükümlülükleri çerçevesinde de değerlendirilmektedir.

2018 yılında İspanya, kömür madenciliğinden çıkış sürecini sosyal açıdan adil bir şekilde yönetmek amacıyla sendikalarla birlikte kapsamlı bir adil geçiş anlaşması imzaladı. Bu plan kapsamında 14 kömür madeni kapatıldı ve yaklaşık 2.300 madenci doğrudan etkilendi. Geçiş sürecinde işçilere erken emeklilik, yeniden eğitim programları ve yeni sektörlerde istihdam fırsatları sunuldu. Ayrıca etkilenen bölgelerde sürdürülebilir kalkınma projeleri, altyapı yatırımları ve topluluk destekleri devreye alındı. Planın sendikalarla müzakere edilerek hazırlanmış olması, süreci katılımcı ve kapsayıcı kıldı. Bu yönüyle İspanya'nın uygulaması, adil geçiş ilkelerinin hayata geçirilmesine örnek oluşturmaktadır⁴³.

Adil geçişin başarısı, işgücü piyasasının dönüşümüne uyum sağlayacak politikaların yanında, işverenlerin çevresel risk yönetiminde aktif rol almasına bağlıdır. Bu, işverenin yalnızca mevcut İSG yükümlülüklerini yerine getirmesi değil, aynı zamanda iklim değişikliğinin yaratacağı yeni tehlikeler karşısında proaktif önlemler almasını gerektirir. Sözleşme öncesinde, süreç içinde ve sonrasında devam eden bu koruma yükümlülükleri, çalışanların gelecekteki mesleki riskler karşısında da korunmasını sağlayarak, adil geçiş sürecini sosyal açıdan güvenli bir zemine oturtur.

2. Uluslararası Düzenlemelerde Adil Geçiş Kavramı

İklim değişikliğiyle mücadele, yalnızca çevresel hedeflerin gerçekleştirilmesiyle sınırlı değildir; bu süreç aynı zamanda toplumsal adaletin korunmasını da gerekli kılmaktadır. “Adil geçiş” (*just transition*) kavramı, çevresel dönüşümlerin işçiler, topluluklar ve ülkeler üzerindeki sosyal ve ekonomik etkilerini dengelemeyi amaçlayan normatif bir çerçeve sunmaktadır. Bu kavram, özellikle fosil yakıtlara dayalı sektörlerin küçülmesi ve yeşil ekonomiye geçiş sürecinde ortaya çıkan sosyal maliyetlerin hakkaniyetli biçimde paylaşılması gerektiği düşüncesine dayanmaktadır. Adil geçiş, günümüzde hem çevresel hem sosyal sürdürülebilirliğin ortak zemini olarak uluslararası belgelerde açıkça tanımlanmıştır:

a. Paris Anlaşması (Paris Agreement)

Paris İklim Anlaşması'nın Giriş bölümünde, iklim değişikliğiyle mücadelede sosyal boyutun göz ardı edilemeyeceği belirtilmiş ve şu ifadeye yer verilmiştir: “*Taraflar, iklim değişikliğiyle ilgili alınan önlemlerin, istihdam yaratma ve adil geçiş ilkeleri çerçevesinde yürütülmesini teşvik eder.*”. Bu ifadeyle adil geçiş, çevresel politikaların ayrılmaz sosyal bileşeni olarak uluslararası iklim hukukuna dâhil edilmiştir. Zira tek başına iklim değişikliğine uyum sağlamak yeterli olmayacaktır. Aksi halde ülkelerde ciddi bir iş gücü açığı ve işsizlik gündeme gelecektir.

⁴³ Bkz. ‘Spain’s Just Transition Deal With Coal Unions Is A Model For The World’ (2019) International Trade Union Confederation (ITUC) <https://www.ituc-csi.org/spain-just-transition-deal>.

b. ILO Belgeleri

aa. Adil Geçiş Kılavuzu (Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All)

ILO tarafından 2015 yılında yayımlanan Kılavuzda adil geçişin yasal ve kurumsal ilkeleri ortaya konulmuştur. Belgeye göre adil geçiş; makroekonomik politikalar, iş piyasası politikaları, beceri geliştirme programları, sosyal koruma sistemleri ve sosyal diyalog çerçevesinde gerçekleştirilmelidir⁴⁴. ILO'ya göre adil geçiş, yalnızca yeni işler yaratmayı değil, aynı zamanda mevcut işlerin “daha iyi işler” haline getirilmesini de hedeflemelidir.

bb. ILO–UNEP–ITUC–IOE Ortak Raporu: Green Jobs

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP), Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) ve İşverenler Örgütü (IOE) tarafından ortaklaşa hazırlanan “Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World”⁴⁵ başlıklı rapor, adil geçiş kavramını sadece bir geçiş politikası değil, aynı zamanda çalışma hayatının yeniden tanımlanması için stratejik bir çerçeve olarak sunmuştur. Raporda hem adil geçiş hem de yeşil işler (green jobs) kavramlarına yer verilmiştir.

Rapora göre yeşil işler, doğrudan veya dolaylı olarak çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlayan istihdam biçimleridir⁴⁶. Bu işler; tarım, sanayi, araştırma-geliştirme, idari hizmetler ve diğer sektörlerde yer alabilir. Bunların ortak özellikleri; doğal kaynakların korunmasına, ekosistemlerin iyileştirilmesine, enerji ve ham madde tüketiminin azaltılmasına, sera gazı emisyonlarının düşürülmesine ve atık üretiminin önlenmesine yönelik olmasıdır⁴⁷. Örneğin, bir rüzgâr türbini teknisyeni, enerji verimliliği uzmanı ya da e-atık geri dönüşüm çalışanı bu kapsama girer.

Bu dönüşüm, iş gücü üzerinde dört ana şekilde etkili olur⁴⁸: Yeni iş alanları doğar, bazı işler yeşil sektörlere kayar, çevresel nedenlerle bazı işler tamamen ortadan kalkar ve mevcut işler yeni becerilerle yeniden tanımlanır. Dolayısıyla yeşil iş kavramı, sadece yeni bir sektörü değil, mevcut işlerin sürdürülebilir hale gelmesini de kapsar. Bu nedenle “yeşil” ifadesi, mutlak değil, zamanla değişen ve gelişen bir niteliktir; teknoloji ve uygulamalar ilerledikçe yeşil olmanın eşiği de yükselmelidir.

Raporda adil geçiş, çevre dostu bir ekonomiye geçiş sürecinde ortaya çıkan değişimlerin, çalışanlar ve toplumlar için adil ve kapsayıcı şekilde yönetilmesini

⁴⁴ ILO, 2015, 5–7.

⁴⁵ Rapor için bkz. <https://www.ilo.org/publications/green-jobs-towards-decent-work-sustainable-low-carbon-world-full-report>.

⁴⁶ Rapor (n 42) 3.

⁴⁷ Rapor (n 42) 3–4; 35–38.

⁴⁸ Rapor (n 42) 38–40.



ifade eder. Fosil yakıtlardan yenilenebilir enerjiye, atık ekonomisinden döngüsel ekonomiye geçerken, bu dönüşümden etkilenecek işçilerin yalnız bırakılmaması esastır. Adil geçiş; işini kaybedenlere yeniden eğitim fırsatları sunmayı, sosyal koruma sağlamayı, yeni iş alanlarına erişimi kolaylaştırmayı ve etkilenen böl- geleri ekonomik olarak desteklemeyi amaçlar⁴⁹.

Bu süreç, yalnızca çevresel hedefleri değil, sosyal eşitliği de gözetir. İşve- renler, sendikalar, hükümetler ve yerel topluluklar arasında diyalog kurulması; geçişin planlı, şeffaf ve katılımcı şekilde gerçekleşmesi gerekir. Amaç, kimsenin geride kalmadığı bir yeşil dönüşüm inşa etmektir. Adil geçiş, sadece bir politika tercihi değil; sürdürülebilirliğin sosyal ayağını sağlamlaştıran bir zorunluluktur⁵⁰.

cc. ILO Küresel Gelecek Raporu – “*Work for a Brighter Future*”

ILO’nun oluşturduğu Küresel Gelecek Komisyonu (Global Commission on the Future of Work)⁵¹ tarafından yayımlanan bu rapor hem dijital dönüşüm hem de iklim değişikliği bağlamında iş gücünün yeniden şekilleneceğini ortaya koymuştur⁵².

Adil geçiş, bu raporda sürdürülebilir kalkınmanın üç temel boyutunu-ekono- mik, sosyal ve çevresel- bir araya getiren bir gereklilik olarak tanımlanır. Gele- ceğin çalışma dünyası tasarlanırken, kimseyi dışarıda bırakmayan, hakkaniyetli ve insana yakışır istihdam fırsatları yaratan bir geçişin aciliyetine vurgu yapılır. Komisyon, bu doğrultuda, sürdürülebilir bir çalışma hayatı için adil geçişin mer- kezi bir ilkesi olması gerektiğini belirtir⁵³.

Raporda, çevresel sürdürülebilirliğe geçişin yalnızca çevre politikalarıyla değil, aynı zamanda iş gücünü destekleyen somut önlemlerle mümkün olabile- ceği açıkça ifade edilir. Beceri geliştirme programları, sosyal koruma önlemleri ve işletmelere yönelik desteklerin, işçilerin ve toplulukların bu dönüşüm sürecine uyum sağlamasında kritik rol oynayacağı vurgulanır. Bu yaklaşım, adil geçişin sadece bireysel değil, kurumsal ve toplumsal düzeyde yönetilmesi gereken çok katmanlı bir süreç olduğunu ortaya koyar⁵⁴.

Komisyonun önerileri arasında, adil geçişin yalnızca çevreyle ilgili bir konu değil, aynı zamanda sosyal adaletle doğrudan ilişkili olduğu da vurgulanır. Özel- likle cinsiyet eşitliğini ilerletmek, kadınları güçlendirmek ve tüm çalışanlar için

⁴⁹ Rapor (n 42) 277-280.

⁵⁰ Rapor (n 42) 281-294.

⁵¹ Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) Geleceğin Çalışma Dünyası Girişimi’nin ikinci aşamasını, ILO Küresel Komisyonu’nun kurulması oluşturur. Bu komisyonun görevi, 21. yüzyılda sosyal adaletin sağlanmasına yönelik analitik bir temel oluşturabilecek kapsamlı bir çalışma hayatı incelemesi gerçekleştirmektir. Komisyon hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.ilo.org/resource/global-commission-future-work>.

⁵² Rapor için bkz. <https://www.ilo.org/publications/work-brighter-future>.

⁵³ Rapor (n 49) 13.

⁵⁴ Rapor (n 49) 17.

adil geçişleri güvence altına almak, insan odaklı bir çalışma geleceği inşa etmenin temel adımları arasında yer alır⁵⁵.

Son olarak, raporun sözlük bölümünde yer alan tanıma göre, adil geçiş; ekonomilerin çevreci dönüşümünün mümkün olduğunca adil ve kapsayıcı biçimde gerçekleşmesini, kimsenin geride bırakılmamasını ve insana yakışır işlerin teşvik edilmesini ifade eder. Bu, geçiş sürecinin sadece sonuçlarıyla değil, yöntemleriyle de adil olmasının gerektiğine işaret eder⁵⁶.

c. Avrupa Yeşil Mutabakatı (European Green Deal)

AB, Paris Anlaşması kapsamındaki yeşil dönüşüm hedeflerini hayata geçirmek için Avrupa Yeşil Mutabakatı (AYM) yayınlamıştır⁵⁷. 11 Aralık 2019'da Avrupa Komisyonu Başkanı tarafından açıklanan bu Mutabakat, Birliği 2050'ye dek sera gazı emisyonlarını net sıfıra indirerek dünyada iklim-nötr ilk kıta haline getirmeyi amaçlayan yeni kalkınma stratejisidir⁵⁸. Mutabakat kapsamında sekiz ana eylem alanı tanımlanmıştır. Bunlar, iklim hedeflerinin artırılması, temiz enerji, dögüsel ekonomi, bina renovasyonu, sıfır kirlilik, biyolojik çeşitlilik, adil gıda sistemleri ve sürdürülebilir ulaşım.

Avrupa Yeşil Mutabakatı (AYM) kapsamında oluşturulan *Just Transition Mechanism*, fosil yakıt temelli sektörlerden uzaklaşma sürecinde, bu dönüşümden en çok etkilenecek işçiler ve bölgeler için sosyal ve ekonomik güvence sağlamayı hedeflemektedir⁵⁹. Ayrıca belirtmek gerekir ki, adil geçiş sadece ekonomik değil, toplumsal uyum ve politik meşruiyet açısından da stratejik bir öneme sahiptir⁶⁰. Bu nedenle sosyal adalet ilkelerine dayanan ve eşitsizlikleri azaltmaya yönelik bir yaklaşımın benimsenmesi gereklidir.

d. Katowice Silesia Deklarasyonu (Solidarity and Just Transition Silesia Declaration- COP24)

COP24 İklim Zirvesi sırasında Polonya'nın girişimiyle yayımlanan "Solidarity and Just Transition Silesia Declaration"⁶¹, adil geçiş kavramını ilk defa

⁵⁵ Rapor (n 49) 25.

⁵⁶ Rapor (n 49) 41.

⁵⁷ Bkz. The European Green Deal. s.2. Ayrıca ayrıntılı bilgi için bkz. Constanze Fetting, 'The European Green Deal' ESDN Report, December 2020, ESDN Office, Vienna, 5.

⁵⁸ Fetting (n 54) 5.

⁵⁹ Fetting (n 54) 8. Ayrıca Mutabakata göre, Adil Geçiş Mekanizması; (i) *Just Transition Fund*, (ii) *InvestEU Programı içindeki Adil Geçiş Şeması*, (iii) Avrupa Yatırım Bankası'nın kamu sektörüne sağladığı krediler olmak üzere üç ana finansman aracına dayanmaktadır. Bu unsurların koordinasyonu, yatırımcılarla yerel projelerin eşleştirilmesini kolaylaştıran *Just Transition Platform* üzerinden sağlanmaktadır. Bu kapsamda, fonların etkin kullanımı ve üye devletlere teknik destek sağlanması hedeflenmektedir.

⁶⁰ Fetting (n 54) 9.

⁶¹ Orijinal metin için bkz. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14545-2018-REV-1/en/pdf>.



bağımsız bir politik metin olarak ele alan deklarasyon niteliğindedir. 53 ülkenin destek verdiği bu metinde, adil geçiş ilkesi yalnızca bir sosyal teminat değil, aynı zamanda iklim politikalarının meşruiyeti için bir önkoşul olarak tanımlanmıştır.

Deklarasyon, düşük sera gazı emisyonlu ve iklim dirençli bir ekonomiye geçiş sürecinde “adil geçiş” (just transition) ilkesinin, yalnızca çevresel sürdürülebilirlik değil, aynı zamanda toplumsal refah, iş güvencesi ve kamu desteğinin devamlılığı açısından da merkezi önemde olduğunu belirtmektedir (m.6). Bu doğrultuda, “insana yakışır işlerin yaratılması” (decent work and quality jobs) ifadesi deklarasyonun temel kavramları arasında yer almaktadır.

Deklarasyonda, iklim değişikliğinden orantısız şekilde etkilenen ve sınırlı sosyal güvenlik altyapısına sahip olan kırılgan ülkeler ve topluluklar için adil geçişin özel önem taşıdığı vurgulanmaktadır. Özellikle yoksulluk içinde yaşayan bireylerin doğal afetler ve çevresel şoklar karşısında daha savunmasız oldukları, bu nedenle adil geçiş politikalarının bu grupları özel olarak hedeflemesi gerektiği belirtilmektedir (Deklarasyon s.3-4). Bununla birlikte, geçiş sürecinin yaratabileceği yeni istihdam olanaklarına ve ekonomik sektörlerdeki dönüşüm potansiyeline de dikkat çekilmekte; bu alanlarda kadın ve erkekler için eşit fırsatlar yaratılması gerektiği ifade edilmektedir (m.7-8).

Silezya Deklarasyonu ayrıca, yüksek emisyonlu sektörler, şehirler ve bölgelerin karşı karşıya olduğu dönüşüm zorluklarına dikkat çekmekte; bu aktörler için sürdürülebilir kalkınma çerçevesinde insana yakışır bir gelecek sağlanması gereğine işaret etmektedir (m.9). Bu bağlamda, ulusal katkı beyanları (NDCs), uzun vadeli düşük emisyon stratejileri ve uyum planlarının hazırlanmasında, sosyal diyalog süreçlerinin —çalışanlar, işverenler ve diğer toplumsal aktörleri kapsayacak şekilde— kapsayıcı ve temsili biçimde yürütülmesi gerektiği vurgulanmaktadır (m.10).

Son olarak, deklarasyon, adil geçişin küresel ölçekte hayata geçirilebilmesi için iş birliğinin artırılması çağrısında bulunmaktadır. Bu doğrultuda, uluslararası örgütlerin, özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nun “Adil Geçiş için Kılavuz İlkeleri”nin dikkate alınması tavsiye edilmiştir (m.11).

II. TÜRK İŞ HUKUKUNUN İKLİM DEĞİŞİKLİĞİNE UYUM YETENEĞİ

İklim krizinin etkileri karşısında, çevre hukukunun yanı sıra iş hukukunun da dönüşüm süreçlerinde belirleyici bir rol üstlenmesi gerekmektedir. Adil geçiş sürecinin başarısı, sadece ekonomik ve çevresel politikaların değil, aynı zamanda iş hukukunun da bu dönüşüme entegre olabilmesine bağlıdır. Bu bağlamda iş hukuku, dönüşümün sosyal maliyetlerini azaltmak ve emeğin korunmasını sağlamak bakımından stratejik bir araçtır. Türk iş hukuku açısından genel hükümler kapsamında işçilerin iklim değişikliğine karşı korunması sağlanabilir. Ancak bunun niteliğine uygun olarak düzenleme alanı bulması, amaca daha uygun olacaktır.

İklim değişikliğiyle mücadele ve düşük karbonlu ekonomiye geçiş süreci, yalnızca çevresel bir dönüşüm değil; aynı zamanda kapsamlı bir sosyal ve hukuki dönüşüm anlamına gelmektedir. Bunun için işçiler, işverenler ve devlete birtakım yükümlülükler düşmektedir. Bu bağlamda iş hukuku, dönüşümün toplumsal boyutuna yön verebilecek temel hukuki alanlardan biridir. Ancak Türk iş hukuku sisteminin, bu dönüşüm sürecine ne ölçüde hazır olduğu ve “adil geçiş” ilkeleleriyle ne ölçüde uyumlu bir yapı sunduğu, halen yanıtlanması gereken temel sorular arasındadır.

A. İşverenlerin Adil Geçişteki Rolü ve İşverenin İşçiyi Koruma Borcu Kapsamında İklim Kaynaklı Yükümlülükler

Uluslararası belgeler (örneğin Paris Anlaşması, Avrupa Yeşil Mutabakatı ve Silezya Deklarasyonu) kapsamında, istihdam biçimlerinin ve çalışma koşullarının da iklim krizine uyum sağlayacak şekilde yeniden yapılandırılması gerekmektedir⁶². Bu dönüşüm gerçekleşmediği takdirde, yeşil ekonomi bağlamında ortaya çıkacak yeni iş alanları (“yeşil işler”) için gerekli nitelikte işgücü temin edilemeyebilir. Öte yandan, mevcut mesleki yapılara bağlı kalan ve dönüşüme uyum sağlayamayan işçiler açısından yüksek oranlı yapısal işsizlik riski oluşabilir.

İklim krizine karşı geliştirilen politikaların etkinliği, işverenlerin yalnızca ekonomik amaçlarla değil, aynı zamanda çevresel sürdürülebilirlik ve sosyal adalet ilkeleri doğrultusunda yeniden konumlandırılmasına bağlıdır. Nitekim güncel doktrinde bazı yazarlar, işverenlerin adil geçiş (*just transition*) sürecine kurumsal olarak entegre edilmesi gerektiğini ve bu çerçevede iş hukukunun da yeni yükümlülükler tanımlaması gerektiğini ileri sürmektedir⁶³. Bu görüşler doğrultusunda, çevresel dönüşümün yalnızca enerji ya da üretim teknolojisi bağlamında değil, aynı zamanda iş hukukunun normatif çerçevesi içinde de düzenlenmesi gerektiği ifade edilmektedir.

Bu bağlamda işverenler açısından öne çıkan yeni yükümlülükler şu şekilde sıralanabilir:

- Yeşil üretim yöntemlerine geçiş sürecinde çalışanların yeniden eğitilmesi ve beceri kazanımının sağlanması,
- Dönüşüm sürecinde işini kaybeden ya da çalışma koşulları değişen işçilere yönelik sosyal koruma mekanizmalarının oluşturulması,
- Yeni teknolojilere ve çalışma modellerine geçiş sürecinde sosyal diyalog mekanizmalarının etkin biçimde işletilmesi.

⁶² İlgili uluslararası belgeler için bkz. Yuk. I, A,2 ve I, B, 2.

⁶³ Doorey (n 1) 208. Hatta yazara göre, iş hukuku, bireysel ve toplu düzeyde, yeşil dönüşümün sosyal taraflarını koruyacak, eşitsizlikleri dengeleyecek ve geçiş sürecini sosyal açıdan meşrulaştıracak nitelikte yeniden yapılandırılmalıdır. Bu dönüşüm, iş hukukunun hem içeriğini hem de fonksiyonunu yeniden tanımlamayı gerektirir. Bkz. Doorey (n 1) 208-209.



Bu çerçevede işveren yükümlülükleri yalnızca bireysel iş sözleşmesinden doğan klasik iş hukuku ilişkileriyle sınırlı kalmamakta; aynı zamanda toplu iş hukuku⁶⁴, istihdam politikaları, çevresel regülasyonlar ve iklim uyum stratejileri gibi alanlara da yayılmaktadır. Dolayısıyla, sürdürülebilir kalkınma hedefleriyle uyumlu bir çalışma hukuku normatif sisteminin oluşturulması hem sosyal adaletin hem de çevresel etkinliğin sağlanabilmesi açısından kritik öneme sahiptir.

İşverenin işçiyi koruma yükümlülüğü, Türk iş hukukunun temel ilkelerinden biridir. Zira iş ilişkisi, işçinin kişiliğine bağlı ve onu doğrudan etkileyen bir hukuki ilişki kurar⁶⁵. Bu yükümlülüğün genel çerçevesi, Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde düzenlenmiştir. TBK m. 417'ye göre, *“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.”*⁶⁶. Maddede ayrıca, işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri eksiksiz biçimde sağlamak ve çalışanları riskler konusunda bilgilendirmekle yükümlü olduğu açıkça ifade edilmiştir. TBK m. 417/2'ye göre de, *“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.”* Madde gerekçesinde belirtildiği üzere, işveren; hizmet ilişkisi ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen, deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun hukuki, teknik ya da tıbbi önlemleri almakla yükümlüdür. Ayrıca, işyeri ve işletmede yapılan işin mahiyetine göre bu önlemlerin kapsamı ve içeriği değişiklik gösterebilir.

⁶⁴ İşçilerin örgütlenme hakkının ve toplu pazarlık yetkisinin, iklim değişikliğine yönelik politika ve uygulamalarda belirleyici olması gerektiğini yönünde bkz. Twiss (n 28) 446-447. Bu kapsamda kanaatimizce de sendikalar, işyerinde çevresel karar alma süreçlerine katılım sağlamalı ve çevreyle ilgili konular da toplu iş sözleşmelerinin kapsamına alınmalıdır. İklim değişikliği ve toplu iş hukuku arasındaki ilişki hakkında ayrıntılı bilgi ve açıklama için bkz. Yardımcıoğlu (n 3) 467 vd. ILO'nun 2015 tarihli “Adil Geçiş Kılavuzu” (*Just Transition Guidelines*) da sosyal diyalogun adil geçişin temel bileşenlerinden biri olduğunu açıkça belirtmektedir. Kılavuzda, geçiş sürecine ilişkin politikaların yalnızca hükümetlerce değil, işçi ve işveren temsilcilerinin ortak katılımıyla oluşturulması gerektiği ifade edilmektedir. Bkz. ILO, 2015. Ayrıca bkz. Barański, Jaworska ve Piszczek (n 30) 20.

⁶⁵ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (6. Baskı Lykeion Yayınları 2014) 704; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku* (6. Baskı On İki Levha Yayınları 2024) 340.

⁶⁶ Türk Borçlar Kanunu'ndaki bu madde İsviçre Federal Kanunu (Bundesrecht) Art 328 Arb. 1' de “İşçinin Kişiliğini Koruma” başlığı altındaki düzenlemeye paralel olarak kaleme alınmıştır. Ayrıca söz konusu İsviçre düzenlemesi, İsviçre İş Hukuku'ndaki işverenin işçinin kişiliğini koruma borcunun da hukuki dayanağı olarak kabul edilmektedir. Maddenin Almanca metni için bkz. <http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19110009/index.html#a328>.

Normun koruma amacı ilkesi⁶⁷ uyarınca, TBK m. 417'deki düzenleme, işçinin kişiliğini, sağlığını ve güvenliğini doğrudan korumayı hedeflemektedir. Bu nedenle, işverenin bu yükümlülükleri ihlali halinde tazminat sorumluluğu, yalnızca normun korumayı amaçladığı bu menfaatlerin zarar görmesi durumunda doğar. Başka bir ifadeyle, koruma amacı dışında kalan zararlar bu hükme dayalı olarak talep edilemez. İşçi ise, işverenin iş sağlığı ve güvenliği hakkında almış olduğu önlemlere uymak ve kendi davranışlarıyla koruma yükümlülüğünün amacına aykırı sonuçlar doğurmamakla yükümlüdür⁶⁸.

Bu madde, işverenin koruma borcunu yalnızca klasik tehlikelerle sınırlı değil; gelişen toplumsal ve çevresel koşullara göre evrilen riskler açısından da yorumlamayı mümkün kılar⁶⁹. Ayrıca burada işveren işçiyi sadece fiziksel risklere karşı değil psikososyal risklere⁷⁰ karşı da korumak zorundadır⁷¹. İşçiler, işyerindeki tehlikelerin önlenmesini işverenden istemekte haklıdır; zira bu alanda etkili ve yetkili olan tek kişi işverendir. Ancak işveren, sadece kendi kontrolü altında önlenebilecek risklerden sorumludur; mücbir sebep gibi öngörülemeyen tehlikelerden sorumlu tutulmaz. Korunma menfaati yalnızca iş sözleşmesiyle bağlı işçileri değil, alt işveren işçileri ve ödünç işçileri de kapsar. Böylece işyeriyle temas eden herkes bu koruma yükümlülüğünden yararlanır⁷². Bu kapsamda yapılan iş ve işyerinin niteliğine göre işverenden beklenen “tüm gerekli önlemler” in alınmasıdır⁷³. İçinde bulunduğumuz zaman itibarıyla çalışma hayatına temas eden hususlar, hiç şüphesiz değişkenlik göstermektedir. Çalışma hayatının dijitalleşmesiyle birlikte, daha önce sınırlı şekilde ele alınan dijitalleşmenin hukuki

⁶⁷ Normun koruma amacı ilkesi hakkında ayrıntılı açıklama için bkz. Yıldız, Abik “Normun Koruma Amacı Teorisi” (2010) 3 (59) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 345 vd. Normun koruma amacı hakkında bkz. Aydınli (n 2) 7-8. BK m. 332/2'nin, iş kazası sonucu ölen işçinin yakınlarına da işverene karşı akde aykırılık hükümlerine göre tazminat talep etme hakkı tanıdığını, böylece normun koruma amacının yalnız işçiyi değil, onun desteğinden yoksun kalan yakınlarını da kapsadığını ifade ediyor. Bkz. Aydınli (n 2) 10.

⁶⁸ Gereke ile ilgili ayrıntılı değerlendirilmesi için bkz. A. Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı ve Emine Tuncay Senyen Kaplan, *İş Hukuku* (6. Baskı Gazi Kitabevi 2013) 122.

⁶⁹ Benzer şekilde Alman hukukunda da işverenlerin işçileri iklim değişikliğine karşı korunması § 618 BGB kapsamında değerlendirilmektedir. Bkz. Jarosch (n 27) 259.

⁷⁰ Psikososyal risk, iş yerinde çalışanın psikolojik sağlığını, sosyal ilişkilerini veya genel iyilik halini olumsuz etkileyebilecek stres faktörlerini ifade etmektedir. Kavram hakkında ayrıntılı bilgi ve açıklama için bkz. Murat Kandemir, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler* (Legal Yayıncılık 2018) 21 vd.

⁷¹ Bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 63) 706; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (36. Baskı Beta Yayıncılık 2023) 367; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku* (26. Baskı Seçkin Yayıncılık 2022) s.89; Ekmekçi ve Yiğit (n 63) 340 vd.

⁷² Kocayusufpaşaoğlu, Hatemi, Serozan ve Arpacı (n 2) 12; Aydınli (n 2) 58.

⁷³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 63) 709; Ekmekçi ve Yiğit (n 63) 367. İşverenin yükümlülüğünün de sınırları vardır. Konu hakkında bkz. İbrahim Aydınli, ‘İşverenin Koruma Yükümlülüğünün Sınırına İlişkin Hukuk Genel Kurulu Kararının Değerlendirilmesi’ *Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan* (İstanbul Üniversitesi Yayınları İstanbul 2011) 98 vd.



boyutu, giderek daha ayrıntılı bir biçimde tartışılmaya başlanmıştır. Benzer şekilde, iklim değişikliğinin etkilerinin belirginleşmesiyle birlikte, bu olgu iş hukuku çerçevesinde de ele alınmaya başlanmıştır. İklim değişikliğinin işçilerin fiziksel ve psikolojik sağlıkları üzerinde ciddi etkileri olabilecektir. Bu nedenle işverenin koruma borcu kapsamında işçileri korumak adına gerekli önlemleri alması bir zarurettir. İşveren, işçinin sağlığını ve güvenliğini korumak amacıyla sadece çalışma alanında değil, işyerinin tüm ortak alanlarında da teknik ve hukuki gerekliliklere uygun önlemleri almakla yükümlüdür. Ayrıca, işyeri dışında çalışılan alanlarda da (örneğin inşaat sahası) çevresel koşullara karşı alınması gereken makul önlemleri sağlamak zorundadır⁷⁴. Özellikle iklim değişikliğiyle birlikte ortaya çıkan yüksek sıcaklıklar, hava kirliliği, aşırı meteorolojik olaylar ve yeni biyolojik riskler, işyerindeki risk algısını genişletmeyi zorunlu kılmaktadır. Açık alanda veya fiziksel emek gerektiren sektörlerde çalışan işçiler açısından ısı stresi, UV radyasyonu, ani sel veya fırtına olayları gibi unsurlar doğrudan iş kazası riskini artırmakta; ayrıca uzun vadede meslek hastalıkları kapsamına girebilecek sağlık sorunlarını gündeme getirmektedir.

İklim değişikliği, önceden öngörülmesi ve buna göre tedbir alınması gereken yeni nesil riskler kategorisine girmektedir. Artan sıcaklıklar, ani meteorolojik değişimler, hava kalitesinin bozulması gibi unsurlar; özellikle dış mekânda çalışanlar (örneğin inşaat, tarım, maden işçileri) açısından doğrudan etkili olabilir. TBK m. 417, bu tip risklerin öngörülebilir olduğu ölçüde işverenin yükümlülüklerini doğurur. Örneğin, meteorolojik uyarılara rağmen gerekli koruyucu önlem alınmaması durumunda, işveren sorumluluğunun doğması olasıdır.

İklim değişikliğinin etkileri, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) açısından giderek daha kritik bir boyut kazanmaktadır⁷⁵. Artan sıcaklıklar, hava kirliliği, doğal afetler ve kimyasal riskler gibi çevresel faktörler; özellikle tarım, inşaat, imalat ve acil müdahale gibi dış ortamda ya da yüksek risk altında çalışmayı gerektiren sektörlerde istihdam edilen çalışanlar için ciddi sağlık ve güvenlik tehditleri doğurmaktadır. Zira sıcak hava uyarısı durumunda halk dışarıya çıkmaktan kaçınabilme imkanına sahipken, işçiler sıcak hava altında çalışmaya devam etmek zorundadır⁷⁶. Bu gelişmeler, iş hukuku açısından çalışma koşullarının yeniden değerlendirilmesini ve düzenlenmesini zorunlu kılmaktadır. Hukukumuzda işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında düzenlenmiştir⁷⁷. Kanun kapsamına sadece

⁷⁴ Emine Tuncay Kaplan, 'İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı' (2003) 7 [2] Kamu-İş 1, 8.

⁷⁵ Bkz. Alper Yılmaz, 'İklim Değişikliğinin İş ve Çalışma İlişkisine Etkisi' (2025) 99 [2] İstanbul Barosu Dergisi 141, 149.

⁷⁶ Twiss (n 28) 446.

⁷⁷ Kanundaki düzenlemelerin emredici hukuk kuralı niteliği olduğu yönünde bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 68) 395. Ayrıca ayrıntılı bilgi için bkz. Sümer (n 68) 173; Haluk Hadi

işçiler girmeyip bazı istisnalar dışında tüm bağımlı çalışanlar girmektedir⁷⁸. Kanun m.4 ve m.5'te işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülükleri düzenlenmiştir. Buna göre, işverenin önleyici ve koruyucu tedbir alma yükümlülüğü, eğitim ve bilgilendirme yükümlülüğü, organizasyon ve donanım sağlama yükümlülüğü, sağlık ve güvenlik tedbirlerini güncelleme ve iyileştirme yükümlülüğü, denetleme ve uygunsuzlukları giderme yükümlülüğü, risk değerlendirmesi yapma veya yaptıрма yükümlülüğü, işe uygunluk gözetme yükümlülüğü, hayati ve özel tehlike içeren alanlara girişin sınırlandırılması yükümlülüğü, hizmet alınan kişi ve kuruluşlara rağmen sorumluluğu sürdürme yükümlülüğü, çalışan yükümlülüklerinin işveren sorumluluğunu etkilemeyeceği ilkesi, iş sağlığı ve güvenliği maliyetlerini çalışanlara yansıtmama yükümlülüğü bulunmaktadır⁷⁹. Kanun yürürlük tarihi itibarıyla iklim değişikliği ile ilgili doğrudan düzenleme içermemektir. Bu durum uygulamada iklim değişikliğine ilişkin riskler açısından işverenin yükümlülük alanını belirsizleştirebilir⁸⁰ ve işverenin risk değerlendirme yükümlülüğünün iklim kaynaklı yeni tehditler karşısında yetersiz kalmasına yol açabilir. Örneğin, artan sıcaklıklar nedeniyle çalışma sürelerinde uyarlamaya gidilmesi, açık alan faaliyetlerinde koruyucu ekipmanların güncellenmesi ya da tehlikeli hava koşullarında çalışmanın ertelenmesi gibi önlemler, kanunda açıkça öngörülüş değildir. Ancak hiç şüphesiz işveren ilgili madde kapsamında gerekli yükümlülüklerini yerine getirmek zorundadır ve işverenin çevresel etkiler dahil olmak üzere tüm riskleri göz önünde bulundurması gerekmektedir. Bu noktada da karşımıza edimden bağımsız koruma yükümlülüğü çıkmaktadır. İşveren, işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak amacıyla, yalnızca iş sözleşmesinden doğan asli edim yükümlülüklerini yerine getirmekle değil, aynı zamanda edimden bağımsız koruma yükümlülüklerini de ifa etmekle mükelleftir. Doktrinde, koruma

Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, (7. Baskı Seçkin Yayıncılık 2024) 121 vd.; Ekmekçi ve Yiğit (n 63) 367 vd.

⁷⁸ “(1) Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

(2) Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz:

a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.

b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.

c) Ev hizmetleri.

ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.

d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.” (m.2)

⁷⁹ İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine ilişkin bkz. Sümer (n 73); İbrahim Aydın, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk* (2. Baskı Seçkin Yayıncılık 2022); Ömer Ekmekçi, Ayşe Köme Akpulat ve Ayşe Ledün Akdeniz, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (2. Baskı On İki Levha Yayıncılık 2022).

⁸⁰ İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerine ilişkin düzenlemelerin yeniden yapılandırılması hakkında bkz. Barański, Jaworska ve Piszczek (n 30) 18.



yükümlülükleri; tarafların hukuki ilişki kurmak amacıyla girdikleri veya hukuki ilişki kurma amacı taşımayan sosyal temaslardan doğabilmekte, bu temaların her ikisinde de tarafların karşılıklı olarak birbirlerinin mal ve can varlıklarını korumaya yönelik sorumluluklar üstlendiği kabul edilmektedir⁸¹. Bu yaklaşım, işverenin çalışanlarına karşı iş sağlığı ve güvenliği (İSG) önlemlerini alma ve çevresel riskleri bertaraf etme yükümlülüğünü, salt sözleşmesel edimlerin ifası ile sınırlamamakta; sözleşme öncesi, devamı ve sonrasını da kapsayan geniş bir sorumluluk alanı tanımaktadır.

Ancak 6331 sayılı İSGK'nun çağdaş bir anlayışı yansıttığı belirtilmelidir. Zira temelde önleme ve koruma politikası yer almaktadır. Bu nedenle tüm riskleri dikkate alarak düzenleme yapmak, günümüzdeki hızlı değişim açısından da mümkün ve sürdürülebilir olmayabilir. Bu nedenle işverene işin ve işyerinin “*gerektirdiği*” şekilde önlem ve tedbir alma yükümlülükleri yüklenmektedir. Buradaki en önemli yükümlülüklerden birisi “risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü”dür. Risk değerlendirmesi, işyerinde var olan ya da olabilecek risklerin analiz edilmesi, risklerin gerçekleşmeden önce bertaraf edilmesi ve tedbirlerin uygulanması şeklinde tanımlanabilir⁸². Sözleşme süresince işveren, işyerinde güvenli bir çalışma ortamı sağlamak, risk değerlendirmeleri yapmak, gerekli teknik ve organizasyonel tedbirleri almak, çevreye zararlı faaliyetlerin çalışan sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmek temel yükümlülüklerdir⁸³. Ortaya çıkabilecek riskleri bilmek, onunla mücadele edebilmeyi sağlar⁸⁴. Bu nedenle yükümlülüğün uygulanmasına ilişkin esaslar, m.10'da düzenlenmiştir⁸⁵. Ayrıca konuya ilişkin *İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği* çıkartılmıştır⁸⁶.

⁸¹ Aydınli (n 2) 2-3.

⁸² Bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 63) 1359; Ekmekçi ve Yiğit (n 63) 373.

⁸³ Aydınli (n 2) 2.

⁸⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 68) 398.

⁸⁵ “(1) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır:

a) Belirli risklerden etkilenen çalışanların durumu.

b) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi.

c) İşyerinin tertip ve düzeni.

ç) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.

(2) İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler.

(3) İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar.”

⁸⁶ RG, 29.12.2012 ve 28512.

B. Çalışma Koşullarında Esneklik ve Uyum Sağlama Olanakları

İklim değişikliğinin doğuracağı riskler sadece iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınacak önlemler ile aşılamaz. Başka bir anlatımla çalışma koşullarında ve sürelerinde de değişiklikler yapmak gerekebilir. Aşırı sıcaklıklar, hava kirliliği, sel, fırtına ve benzeri meteorolojik olayların artması, belirli iş kollarında geleneksel çalışma düzenlerinin sürdürülebilirliğini zorlaştırmakta ve iş hukukunda esnek çalışma biçimlerine yönelimi zorunlu kılmaktadır. Daha önce klasik çalışma modellerinin düzenlendiği iş mevzuatımızda zamanın ihtiyacına uygun olarak (güvenceli) esneklik getirilmiş ve uygulamasına da giderek yaygınlaşmıştır⁸⁷. Hatta bir kısmı 4857 sayılı İş Kanunu'nda da düzenleme alanı da bulmuştur. Örneğin, kısmi süreli çalışma (m.13), uzaktan çalışma (m.14), çağrı üzerine çalışma (m.14) vb. düzenlemeler iş hukukunda esnekleşmenin bir sonucudur.

İklim değişikliğinin doğuracağı riskler dikkate alındığında esnek çalışma modellerinin önemi giderek artacaktır. Özellikle uzaktan çalışma, çevresel etkilerin azaltılması ve çalışanların riskli hava koşullarına maruz kalmadan istihdam edilmesi bakımından iklim değişikliğiyle mücadele politikalarıyla doğrudan ilişkilendirilebilir. Ayrıca büyük kentlerdeki ulaşım kaynaklı karbon emisyonlarının azaltılması açısından da bu modelin yaygınlaştırılması çevresel hedeflerle uyumludur. Nitekim COVID-19 pandemisi sonrası dönemde, birçok ülkede hibrit ve uzaktan çalışma biçimleri, çevresel sürdürülebilirlik açısından da kalıcı bir araç olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Bu çerçevede, hibrit ve uzaktan çalışma modellerinin daha yaygın ve kalıcı hale gelmesi hem çalışan sağlığı hem de enerji tüketiminin azaltılması açısından işlevsel bir politika aracı olarak değerlendirilebilir. Özellikle büyük ölçekli işyerlerinde soğutma, ısınma ve aydınlatma gibi kaynak yoğun sistemlerin sürdürülebilirliğine ilişkin kaygılar, uzaktan çalışma uygulamalarının çevresel ve hukuki boyutlarını daha da önemli getirmektedir.

Esnekleşme sadece çalışma türlerinde değil çalışma süreleri açısından da kendisini göstermektedir⁸⁸. İklim değişikliğinin doğurduğu riskler dikkate alındığında, çalışma sürelerinde değişiklik yapılması kaçınılmaz hale gelebilir. Özellikle açık alanda çalışmanın zorunlu olduğu tarım, inşaat, altyapı ve lojistik gibi sektörler-

⁸⁷ Güvenceli esneklik ile ilgili düzenlemeler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Gülsevil Alpagut, 'AB'nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler' (2008) 3 [5] TİSK Akademi 6-37; Gaye Baycık, 'Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları' (2014) 20 [1] Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 223, 224 vd. Münir Ekonomi, Türk İş Hukuku'nda Esnekleşme Gereği, Çalışma Hayatında Esneklik (Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları 1994) 60; Begüm Şermet, 'İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri' (2015) 9 [123-124] Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 139, 141; A. Can Tuncay, İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme Türk Mevzuatının Durumu ve Uygulama Sorunları, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri (İstanbul 2002) 154; Fevzi Demir ve Gülşen Gerşil, 'Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma' (2008) 16 Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 68, 69. Ayrıca bkz. Ulrich Preis, 'Flexicurity und Abrufarbeit Flexible Arbeitsvertragsgestaltung zwischen 0 und 260 Stunden?' (2015) 4 RdA, 244.

⁸⁸ İklim değişikliğinin çalışma sürelerine etkisi hakkında bkz. Yılmaz (n 71) 147.



de, çalışma saatlerinin iklim koşullarına göre yeniden düzenlenmesi gerekebilir; bu bağlamda örneğin, kayan çalışma süreleri gibi esnek uygulamalar gündeme gelebilir⁸⁹. Zira artan sıcaklıkların insan sağlığı üzerindeki etkileri göz önüne alındığında, çalışma sürelerinin sabah erken saatlere veya akşam serin saatlere kaydırılması gibi uygulamalar düşünülebilir. Her ne kadar, İş Kanunu m.63 uyarınca günlük çalışma süresinin işin niteliğine göre düzenlenebileceği ifade edilmişse de iklim koşullarına duyarlı çalışma sürelerinin yasal olarak korunması olası sorunları bertaraf edebilir⁹⁰.

C. Mevcut İşgücünün Yeşil İşlere Adaptasyonu: Eğitim, Beceri Dönüşümü ve Sosyal Politikalar

İklim değişikliğiyle mücadelede temel hedeflerden biri, yüksek karbonlu sektörlerde çalışan mevcut işgücünün “yeşil işler”e geçişini güvence altına almaktır. Aksi halde çalışma hayatı açısından iklim değişikliğinin onarılamaz sonuçları olacaktır. Bu bağlamda “adil geçiş” ilkelerinin en belirleyici unsurlarından biri, mevcut çalışanların yeni becerilerle donatılması ve istihdamda kalabilmelerinin sağlanmasıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayımlanan 2015 tarihli “*Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All*” rehberinde, işgücünün yeniden eğitimi (reskilling) ve beceri dönüşümünün (upskilling) adil geçişin temel taşı olduğu açıkça ifade edilmiştir. Rehberde, bu sürecin yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda sosyal bir sorumluluk alanı olduğu vurgulanmaktadır⁹¹. Örneğin fosil yakıtların terk edilmesi nedeniyle kömür madencilerinin yerine yenilenebilir enerji teknisyenleri (güneş, rüzgâr), elektrikli araçlara geçiş nedeniyle akaryakıt istasyon çalışanları yerine EV (elektrikli araç) şarj istasyonu teknisyenleri, iklim değişikliği nedeniyle su kısıtı ve toprak bozulması nedeniyle geleneksel çiftçi (yoğun tarım yapan) yerine organik tarım ve agroekoloji uzmanı alacaktır. Bu nedenle bugün yapılan meslekleri icra edenler gerekli eğitimleri alıp dönüşüme adapte edilmedikleri müddetçe onlar açısından işsizlik riski ortaya çıkacakken; yeni ortaya çıkacak yeşil işler açısından da işgücü açığı oluşacaktır.

Yeşil dönüşüm, özellikle enerji, ulaşım, sanayi, inşaat ve tarım gibi sektörlerde üretim süreçlerini değiştirmekte, dijitalleşme ve otomasyonla birlikte yeni beceri türlerini zorunlu kılmaktadır. Bu noktada, işçilerin yeni teknolojilere, çevre dostu üretim modellerine ve sürdürülebilir iş yapma biçimlerine uyum sağlayabilme-

⁸⁹ Bkz. Salih Yıldız, ‘Çalışma Sürelerinde Esnekleşme: Kayan İş Süreleri ve İklim Değişikliğine Uyum Üzerine Değerlendirmeler’ (2024) 6 [2] ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi 2508-2555.

⁹⁰ Sendikaların çalışma koşullarına ilişkin hükümler koyarken iklim değişikliğine de dikkat çekmesi önemlidir. Aksi halde Twiss tarafından da ifade edildiği üzere, işçi örgütlerinin dışlandığı bir iklim politikası, yalnızca yetersiz değil, aynı zamanda başarısız olmaya mahkumdur. Bkz. Twiss (n 28) 447.

⁹¹ ILO, 2015, s. 10-13.

leri için devlet eliyle yürütülecek yaşam boyu öğrenme politikalarına ve özel sektörün destekleyeceği işe dayalı eğitim programlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Avrupa Komisyonu'nun "*Skills Agenda for Europe*" belgesinde de belirtildiği üzere, iklim hedeflerine ulaşmak için yalnızca yeni işler yaratmak değil, mevcut çalışanların dönüşüm sürecine entegre edilmesi de elzemdir⁹².

Bu durum Anayasa'da düzenlenmiş olan çalışma hakkı ile de bağlantılıdır. İlgili hak Anayasa m.49'da düzenlenmiştir. Buna göre, "*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.*"⁹³. Bu çerçevede, devletin çalışma hakkını koruma ve geliştirme yükümlülüğü, sadece mevcut istihdamı sürdürmekle sınırlı olmayıp, aynı zamanda iklim politikalarının yol açacağı yapısal dönüşümler karşısında işgücünü koruyacak önlemleri de içerir. Anayasa ve uluslararası insan hakları belgeleri uyarınca, devletin sosyal ve ekonomik haklar bağlamında pozitif yükümlülüğü, bireylerin istihdamda kalabilmesini sağlamak için gerekli eğitim, beceri kazandırma ve yeniden istihdam politikalarını hayata geçirmeyi gerektirir. Dolayısıyla, iklim değişikliğiyle mücadele sürecinde "adil geçiş"ın hayata geçirilmesi, yalnızca bir çevre politikası değil, aynı zamanda çalışma hakkının etkin bir biçimde korunmasının da zorunlu bir gereğidir.

SONUÇ

İklim değişikliği, yalnızca çevresel bir tehdit değil; aynı zamanda sosyal yapıyı, ekonomik düzeni ve hukuki sistemleri temelden etkileyen çok boyutlu bir krizdir. Bu kriz karşısında, hukuk sistemlerinin yalnızca çevre hukuku değil; aynı zamanda sosyal haklar, çalışma ilişkileri ve iş sağlığı politikaları ekseninde de yeniden yapılandırılması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede, iş hukuku, iklim değişikliğinin doğrudan ve dolaylı etkilerine yanıt verebilme kapasitesiyle, dönüşüm sürecinin merkezinde konumlanmaktadır. İş hukukunun klasik sınırları, bu yeni dönemde genişlemekte; çevresel riskler, çalışma süresi rejimleri, esnek çalışma biçimleri, işveren yükümlülükleri ve işçilerin yeniden beceri kazanması gibi çok sayıda alanı içine almaktadır.

⁹² European Commission, 2020, s.5-6. Benzer şekilde Silezya Deklarasyonu da mevcut işgücünün beceri uyumunun sağlanmasının sosyal istikrar için temel önemde olduğunu belirtmiş ve taraf devletleri bu yönde yapısal politikalar geliştirmeye çağırıştır. Bkz. Council of the European Union, ST 14545/18 REV 1, s. 2-3.

⁹³ Çalışma hakkı kavramı hakkında bkz. Fevzi Demir, *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda Çalışma Hakkının Korunması (İş Güvencesi)* (İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları 1986) 13 vd.; Güldane Zeynep Kılıçkaya Kapanoğlu, 'The Right to Work In International Labor Law and The Case of Turkey' (2017) Doktora Tezi, İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi Ekonomi ve Sosyal Bilimler Enstitüsü, 154 vd.



İklim değişikliğinin etkileri yalnızca doğal afetlerle sınırlı kalmayıp, tarım, inşaat, enerji ve lojistik gibi açık alan sektörlerinde çalışan işçilerin doğrudan sağlığını, güvenliğini ve iş güvencesini tehdit etmektedir. Yüksek sıcaklıklar, ısı stresi, UV maruziyeti, hava kirliliği ve yeni patojen riskleri hem açık hem de kapalı ortamlarda çalışanlar için iş kazası ve meslek hastalığı risklerini artırmaktadır. Bu çerçevede, iş hukukunun özellikle iş sağlığı ve güvenliği normlarını yeniden yorumlanması ve genişletilmesi kaçınılmazdır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda işverenin önleyici, koruyucu ve bilgilendirici yükümlülüklerine yer verilmiş olsa da iklim değişikliğine özgü risklerin yasal düzlemde açıkça tanımlanmaması, uygulamada hem yükümlülük alanlarının belirsizleşmesine hem de işçilerin korunmasında boşluklara neden olabilmektedir. Dolayısıyla, iklim kaynaklı çevresel risklerin iş kazası ve işveren sorumluluğu rejimi açısından açık ve öngörülebilir biçimde normatif düzeye taşınması önem arz etmektedir.

İklim değişikliğine ilişkin uluslararası belgeler olan BMİDÇS, Kyoto Protokolü, Paris Anlaşması, Avrupa İklim Yasası ve ILO’nun “Adil Geçiş Kılavuzu”, çevre politikalarının toplumsal eşitsizlikleri derinleştirmemesi için adil geçiş yaklaşımının temel alınmasını zorunlu kılmaktadır. Paris Anlaşması ve Avrupa İklim Yasası’nda ilk kez açıkça tanımlanan “just transition” ilkesi, çevresel sürdürülebilirlik ile sosyal koruma arasında bir denge kurulmasını hedeflemektedir. Bu doğrultuda, yeşil ekonomiye geçişin sosyal maliyetlerini en aza indirmek, iş gücünün yeniden eğitime yatırım yapmak, sosyal diyalogu güçlendirmek ve kırılgan grupları özel tedbirlerle desteklemek, devletlerin ve işverenlerin ortak sorumluluğudur.

İşverenin koruma borcu, geniş yorumlandığında iklim kaynaklı risklerin de bu kapsamda değerlendirilmesi mümkündür. Ancak özellikle açık alanda çalışan işçiler için aşırı sıcaklık, sel, fırtına gibi öngörülebilir çevresel tehlikelere karşı önlem alınmaması durumunda işverenin hukuki sorumluluğunun doğabileceği açıktır. Bu nedenle, risk değerlendirmesi yükümlülüğünün artık iklim verilerine duyarlı hale getirilmesi gerekmektedir.

Bir diğer önemli husus, çalışma süreleri ve modellerindeki dönüşümdür. İklim değişikliği, klasik iş günü kavramını tartışmalı hale getirmiştir. Özellikle açık havada çalışmanın zorunlu olduğu sektörlerde, işçilerin sıcaklık, nem ve UV maruziyetine göre çalışma saatlerinin yeniden düzenlenmesi gerekebilir.

Yeşil ekonomiye geçişte en temel sorunlardan biri de işgücünün dönüşüme hazırlanması meselesidir. Bu noktada, işçilerin yeni teknolojilere, çevre dostu üretim modellerine ve dijital araçlara uyum sağlaması, yalnızca bireysel değil, kamusal bir sorumluluktur. Anayasa m.49 uyarınca devlet, çalışma hakkını korumak ve geliştirmekle yükümlüdür. Bu nedenle, iklim politikalarının eşlikçisi olacak biçimde ulusal istihdam stratejilerinin ve mesleki eğitim sisteminin “yeşil dönüşüm” perspektifiyle yeniden yapılandırılması elzemdir.

KAYNAKÇA

Abik Y, 'Normun Koruma Amacı Teorisi' (2010) 3 [59] Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 345-448.

Aktay A N, Arıcı K ve Senyen Kaplan E T, *İş Hukuku* (6. Baskı Gazi Kitabevi 2013).

Alpagut G, 'AB'nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler' (2008) 3 [5] TİSK Akademi 6-37.

Aydınlı İ, 'İşverenin Edimden Bağımsız Olan Koruma Yükümlülüğüne, Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağ) Bakımından Bir Yaklaşım' (2005) 8 [1] Kamu-İş 1-14.

Aydınlı İ, 'İşverenin Koruma Yükümlülüğüne İlişkin Düzenlemelerin Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağ) Bakımından Değerlendirilmesi' (2004) 1-2 [12] Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 51-65.

Aydınlı İ, 'İşverenin Koruma Yükümlülüğünün Sınırına İlişkin Hukuk Genel Kurulu Kararının Değerlendirilmesi' Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan (İstanbul Üniversitesi Yayınları 2011) 98-120.

Aydınlı İ, *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk* (2. Baskı Seçkin Yayınları 2022).

Baranski M, Jaworska K ve Piszczek A, 'Labour Law In The Era Of Climate Transformation' (2022) Labour And Social Security Journal 15-21.

Baycık G, 'Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları' (2014) 20 [1] Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 223-262.

Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (36. Baskı Beta Yayıncılık 2023).

Demir F, *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda Çalışma Hakkının Korunması (İş Güvencesi)* (İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları 1986).

Doorey D, 'A Law of Just Transitions?: Putting Labor Law to Work on Climate Change' (2016) 12 [7] Osgoode Legal Studies Research Paper No.35 201-239.

Ekmekçi Ö, Köme Akpulat A ve Akdeniz A L, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (2. Baskı On İki Levha Yayıncılık 2022).

Ekmekçi Ö ve Yiğit E, *Bireysel İş Hukuku* (6. Baskı On İki Levha Yayıncılık 2024).

Ekonomi M, *Türk İş Hukuku'nda Esnekleşme Gereği, Çalışma Hayatında Esneklik* (Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları İzmir 1994).



Fetting C, 'The European Green Deal' ESDN Report (December 2020 ESDN Office Vienna).

Jarosch H, 'Arbeitsschutz und Klimawandel' (2024) ARP 259-261.

Kandemir M, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler* (Legal Yayıncılık 2017)

Kaplan E T, 'İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı' (7) 2 (2003) Kamu-İş 1-16.

Kılıçkaya Kapanoğlu G Z, 'The Right to Work in International Labor Law and The Case of Turkey' (2017) Doktora Tezi, İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi Ekonomi ve Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kiefer M, 'Worker Health and Safety and Climate Change in the Americas: Issues and Research Needs' (2016) 40 [3] Rev Panam Salud Publica 192 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5176103/> [<https://perma.cc/2Q9C-CE7B>]

Kocayusufpaşaoğlu N, Hatemi H, Serozan R, Arpacı A, *Borçlar Hukukuna Giriş, Hukuki İşlemler, Sözleşme* (4. Baskı Filiz Kitabevi 2008).

Köse İ, 'İklim Değişikliği Müzakereleri: Türkiye'nin Paris Anlaşması'nı İmza Süreci' (2018) 9 [1] Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi 55-81.

Kurnaz M L, 'İklim Değişikliği ve Uyum Süreçlerinde Türkiye' (7) 1 (2023) Resilience Journal 199-208.

Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku* (6. Baskı Lykeion Yayınları 2014) .

Okutan E, 'Climate Change Policies Of Germany, China, The United States And Turkey: A Comparative Analysis' (2018) Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Preis U, 'Flexicurity und Abrufarbeit Flexible Arbeitsvertragsgestaltung zwischen 0 und 260 Stunden?' (2015) 4 RdA 244-248.

Roelofs C and Wegman D, 'Workers: the Climate Canaries' (2014) 104 [10] A.m. J. Of Pub. Health 1799-1801, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4167120/>, [<https://perma.cc/5EVB-7R2R>] 2008/1

Selçuk S F, 'Uluslararası İklim Değişikliği Anlaşmaları ve Türkiye'nin Tutumu' (2023) 6 [1] Ulusal Çevre Bilimleri Araştırma Dergisi 9-19.

Sümer H H, *İş Hukuku* (26. Baskı Seçkin Yayıncılık 2022)

Sümer H H, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (7. Baskı Seçkin Yayıncılık 2024)

Şermet B, 'İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri' (2015) 9 [123-124] Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 139-169.

Talu N ve Kocaman H, 'Türkiye'de İklim Değişikliği ile Mücadelede Politikalar' (2019) Yasal ve Kurumsal Yapı- İklim Değişikliği Eğitim Modülleri Serisi https://www.iklimin.org/egitimmateryalleri/TR%20Pol_NT.pdf

Tuncay A C, 'İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme Türk Mevzuatının Durumu ve Uygulama Sorunları' Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri (İstanbul 2002)

Twiss S, 'Working Against Climate Change: Connecting Labor Rights and Environmental Justice' (2023) 35 [2] The Georgetown Envtl. Law Review 439-452.

Yardımcıoğlu D, 'İklim Değişikliğinin Çalışma Hayatına Etkileriyle Mücadele: Adil Bir Geçiş İçin Toplu İş Hukuku Düzenlemelerinden Yararlanılması' (2024) 26 [1] Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 467-511.

Yıldız S, 'Çalışma Sürelerinde Esnekleşme: Kayan İş Süreleri ve İklim Değişikliğine Uyum Üzerine Değerlendirmeler' (2024) 6 [2] ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi 2508-2555.

Yılmaz A, 'İklim Değişikliğinin İş ve Çalışma İlişkisine Etkisi' (2025) 99 [2] İstanbul Barosu Dergisi 141-166.

