9. Bölüm

YEŞİL ÇALIŞAN İLİŞKİLERİ

Ebru Sönmez Karapınar

GİRİŞ

Dünyanın endüstriyel döneme girmesinden bu yana hava sıcaklığı giderek artmakta ve bu durum küresel ısınma da dâhil olmak üzere birçok soruna yol açmaktadır. Çevre alanında çalışan araştırmacılar, hükümetler, uluslararası kuruluşlar çevre kaynaklı değişikliklerin beraberinde getirdiği riskler ve tehlikelerin neden olacağı etkileri incelemekte ve bu kapsamda çalışmalar ve düzenlemeler yapmaktadır. Önemini gün geçtikçe artıran çevre kirliliği, atık yönetimi, iklim değişikliği, küresel ısınma gibi konuların neden olduğu değişiklikler ve etkileri tartışılagelmektedir. Bu tarz değişikliklerin dünyamız, canlılar, tabiat ve daha da önemlisi insan varlığı üzerindeki etkileri bulunmaktadır. Çevre sorunları kuruluşlar, topluluklar ve hükümet organları tarafından önemsenmekte ve işletmeler de üretim süreçlerinden kaynaklanan çevresel sorunlardan sorumlu tutulmaktadır. Bu üretim süreçleri arasında doğal kaynakların sürdürülemez kullanımı, karbondioksit emisyon hacimlerinin yüksek olması, atıkların uygun olmayan bir şekilde bertarafı gibi pek çok konu yer almaktadır. Bu nedenle çevre sorunlarına ilişkin farkındalık, işletmeleri, yeşil yönetim ve üretim uygulamaları için çabalamaya ve çevre yönetimini organizasyonel modellerine entegre ederek çevresel ve sosyal açıdan sorumlu olmaya zorlamaktadır.

Çevresel değişiklerin sebepleri ve sonuçlarıyla mücadele etmeyi de kapsayan düzenlemeler endüstrinin önemli ölçüde değişmesi gerektiğinin göstergeleridir. Buradan hareketle bu gelişme ve değişimlerin her sektörde istihdam edilen çalışanlar da dâhil olmak üzere hükümetler, sendikalar, işçi ve işveren kuruluşları, sivil toplum kuruluşları vb. üzerinde de önemli etkileri olacaktır. Bu kapsamda çevre sorunları kuruluşlar, topluluklar ve hükümet organları tarafından önemsenmekte ve işletmeler de üretim süreçlerinden kaynaklanan çevresel sorunlardan sorumlu tutulmaktadır. Gerçek şu

ki organizasyonlarda sürdürülebilirlik, tüm gelişmelerin yanı sıra çalışanların katılımı, becerileri, bilgileri ve yetenekleri ile gerçekleştirilebilir.

Temelde çalışan ilişkilerinin istihdamın bütün yönleriyle ilgili olduğu dikkate alındığında; bölümde genel olarak **"çalışan ilişkileri"** ve **"endüstriyel ilişkiler"** terimleri birbirinin yerine kullanılmış, ancak daha çok **"çalışan ilişkileri"** terimi kullanılmıştır. Özetle yeşil çalışan ilişkileri; işverenler, çalışanlar, sendikalar ve hükümet dâhil tüm diğer paydaşların çevresel sürdürülebilirlik ortak hedefi doğrultusunda birlikte çalıştığı kapsamlı bir çerçeveyi temsil etmektedir. Bu gruplar işbirliği yaparak önemli ekonomik ve çevresel faydalar elde edebilir ve hem endüstriler hem de topluluklar için sürdürülebilir bir geleceği teşvik edebilir. Dolayısıyla yeşil çalışma ilişkileri, sürdürülebilir ve çevre dostu bir çalışma ortamı yaratmak için işverenlerin ve çalışanların katımı da dâhil olmak üzere sendikaların, işçi ve işveren kuruluşlarının, sivil toplum kuruluşlarının, hükümetin ve uluslararası örgütlerin işbirlikçi çabalarını içermektedir. Bu kapsamda bölümde genel olarak çalışan ilişkileri kavramı ve yeşil çalışan ilişkilerinin kapsamı, ilgili ana taraflar olan işletme yönetimi ve çalışan katılımı, sendikalar, toplu pazarlık, işçi ve işveren kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, devlet, uluslararası kuruluşlar ve anlaşmalar ve işgücü piyasası açısından yeşil çalışan ilişkileri incelenmiştir.

1. YEŞİL ÇALIŞAN İLİŞKİLERİ KAVRAMI

Çalışan ilişkilerinin kapsamının belirlenmesi konusunda çeşitli tartışmalar mevcuttur. Kolektif olarak veya başka bir deyişle işçi grupları veya bu grupları temsil eden sendikalar tarafından çözülen konuları kapsamak için endüstriyel ilişkiler terimini kullanmamız gerektiği ileri sürülmektedir. Diğer taraftan çalışan ilişkileri yalnızca işverenler ve onların çalışanlarıyla ilgili olduğu görüşü de yaygındır. Bu argümana göre çalışan ilişkileri olarak yalnızca bireysel öğelere odaklanılmalıdır ve çalışan ilişkileri, İKY'nin dostane işveren-çalışan ilişkisi kurmayla ilgilenen yönünü ifade etmektedir. Bu İlişki, çalışanların motivasyonunu ve moralinin yanı sıra verimliliği de artırmaktadır (Yavuz, 2022, s. 103). Temel olarak çalışan ilişkileri, çalışanların katılımını ve güçlendirme faaliyetlerini içermekte, ayrıca işyerinde ortaya çıkan ve işi etkileyebilecek sorunların önlenmesine ve çözülmesine yardımcı olmaktadır. Olumlu çalışan ilişkileri, herhangi bir kuruluş için maddi olmayan kalıcı bir varlıktır ve rekabet avantajı kaynağı (Acar, s. 41;

Ahmad, 2015, s. 8; Öselmiş, 2020, ss. 36) olduğu vurgulanmaktadır. Bu tanımlamada kapsamın çalışan ve işveren ilişkilerine daraltıldığı diğer aktörlerin varlığının göz ardı edildiği görülmektedir. Oysaki bir işyerinin kapatılması ihtimalinde sadece çalışanlar etkilenmemektedir. Bu işyeri ile işyerinin sendikası arasındaki ilişkileri, çalışanlar ile yöneticiler arasındaki ilişkileri etkileyeceği açıktır. Buradan hareketle çalışan ilişkileri sadece doğrudan ilgili olan çalışanlarla değil aynı zamanda geri kalan tüm taraflarla da ilgilidir.

Dale Yoder'e göre endüstriyel İlişkiler, yönetim ile çalışanlar veya çalışanlar ile onların kuruluşları arasındaki istihdamdan kaynaklanan ilişkiyi ifade eder. Teed ve Metcalfe'ye göre endüstri İlişkileri, başkalarının refahı için karşılıklı çaba ile daha fazla işbirliğinin sağlandığı ve çatışmanın olmadığı bir düzende faaliyetlerin planlanması, denetlenmesi, yönlendirilmesi ve birleştirilmesi konusunda işveren ve çalışanların birbirlerine karşı tutum ve yaklaşımlarının bileşik yaklaşımıdır (Twari, 2008, s. 1). İşveren-çalışan ilişkisi geniş anlamda çeşitli sendikalar arasındaki, devlet ile sendikalar arasındaki ve işveren ile hükümet arasındaki ilişkileri dikkate alır. Çalışan ilişkileri çalışanlar ve örgütleri arasındaki ilişkiler, yöneticiler ve genel olarak işyeri ve istihdamla ilgili kuruluşları ve devlet kurumları arasındaki ilişkilerdir (Brewster, 1989, s. 3) Endüstriyel ilişkilerin odak noktası iş ve istihdam ilişkilerinin düzenlenmesi, kontrol edilmesi ve yönetilmesidir. Ekonomi, hukuk, sosyoloji, psikoloji, siyaset bilimi ve tarihten yararlanan çok disiplinli (veya ideal olarak disiplinlerarası) bir çalışma alanıdır. İşyerindeki ilişkilere ilişkin çok düzeyli bir anlayış sağlar; işyeri, şirket, sektör, ulusal düzenleyici çerçeve ve giderek artan biçimde Avrupa ve küresel düzeyler arasındaki bağlantıları analiz eder (Mustchin ve Hodder, 2024, s. 3). Dolayısıyla yeşil çalışan ilişkileri, sürdürülebilir ve çevre dostu bir çalışma ortamı yaratmak için işverenlerin, çalışanların, sendikaların, ulusal ve uluslararası kuruluşların ve hükümetin işbirlikçi çabalarını içermektedir. Bu ilişkiler, çevresel sorumluluk, enerji verimliliği, atık yönetimi ve sürdürülebilirlik ilkelerini işyeri uygulamalarına entegre ederek hem ekonomik hem de çevresel hedeflere ulaşmayı amaçlamaktadır. Yeşil çalışan ilişkileri; işverenler, çalışanlar, sendikalar, ulusal ve uluslararası kuruluşların ve devletin birlikte hareket ederek sürdürülebilir ve çevre dostu bir çalışma ortamı oluşturma süreci olarak değerlendirilmiştir.

2. YEŞİL ÇALIŞAN İLİŞKİLERİNİN KAPSAMI

Literatürden hareketle yeşil çalışan ilişkilerinin ana bileşenlerini işletme yönetimi ve çalışan katılımı, sendikalar, toplu pazarlık, işçi ve işveren kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, devlet, uluslararası kuruluşlar ve anlaşmalar ile işgücü piyasası oluşturmaktadır.

2.1. İşletme Yönetimi ve Çalışan Katılımı

Çevre sorunları kuruluşlar, topluluklar ve hükümet organları tarafından önemsenmekte ve işletmeler de üretim süreçlerinden kaynaklanan çevresel sorunlardan sorumlu tutulmaktadır. Bu üretim süreçleri arasında doğal kaynakların sürdürülemez kullanımı, karbondioksit emisyon hacimlerinin yüksek olması, atıkların uygun olmayan bir şekilde bertarafı gibi pek çok konu yer almaktadır. Bu nedenle çevre sorunlarına ilişkin farkındalık, işletmeleri, yeşil yönetim ve üretim uygulamaları için çabalamaya ve çevre yönetimini organizasyonel modellerine entegre ederek çevresel ve sosyal açıdan sorumlu olmaya zorlamaktadır. Herhangi bir endüstride herhangi bir yeni fikrin, girişimin hayata geçirilmesi, tüm paydaşların koordineli bir çabasını ve iletişimini gerektirmektedir. Yönetimin ise bu çaba ve iletişimlerde ve özellikle de çevre konusunda proaktif olması sürdürülebilirlik için önemlidir. Proaktif yaklaşımla işletme yönetimi; karbon ayak izini azaltan, enerji ve su tasarrufu sağlayan, atık yönetimi ve geri dönüşüm programlarını teşvik eden çevre politikalarını uygulaması, çalışanlara çevre bilinci ve sürdürülebilir uygulamaların iş süreçlerine entegrasyonu konusunda eğitim verilerek farkındalık oluşturması, enerji verimliliğini artırmak ve yenilenebilir enerji kaynaklarını entegre etmek için çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesi ve kullanılması için teknolojik inovasyonu önceliklendirmelidir (Calub, 2015, ss. 8-10; Hossain, 2020, s. 3116; Huang ve Shih, 2009, ss. 35-39). Gerçek şu ki yeşile yönelmek bireylerin davranışlarında yatmaktadır ve daha yeşil kurumsal performansı hedeflemek için çalışanın davranışını yeşil davranışa dönüştürmek önem arz etmektedir. Organizasyonlarda sürdürülebilir gelişmeler ancak çalışanların katılımı, becerileri, bilgileri ve yetenekleri ile gerçekleştirilebilir (Khan ve Muktar, 2024; s. 1; Seyis ve Atlas, 2023, ss. 59-60). Bu kapsamda, yeşil insan kaynakları ile ilgili literatürde doğrudan çalışan katılımı biçimlerinin rolü vurgulanmaktadır. Çalışan katılımı bireysel katılım, temsile dayalı katılım veya kolektif kaynak şeklinde farklı biçimlerde olabilmektedir. Çalışan katılımı, işveren kuruluşları ve sendikalar arasındaki sektörel düzeyden, sendika iş delegelerine, sağlık ve

güvenlik temsilcilerine ve kurumsal düzeyde işbirliği komitelerine kadar çeşitli düzeylerde temsili formların etkileşimini içermektedir (Remmen ve Lorentzen, 2000, s. 366). İşyerinde sürdürülebilir ve çevre dostu uygulamalara aktif olarak katılmak ve çevresel girişimler konusunda işverenlerle işbirliği yapmak için çalışanların katılımı ve işbirliği önem arz etmektedir. Bireysel düzeyde çalışan katılımı ve işbirliği, kuruluşların çevre yönetimi hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmak için bir araç olarak görülmektedir (Renwick vd., 2016). Örneğin; Florida vd. (1996), gelişmiş imalat işletmelerinin kirlilik önleme çabalarında üretim bölümü çalışanlarının Ar-Ge'den, tedarikçilerden, müşterilerden ve danışmanlardan daha önemli olduğunu bildirdiklerini tespit etmişlerdir (Rothenberg, 2003, s. 1785). Ayrıca, çoğunlukla sendikalarla işbirliği içinde uygulanan, sendika dışı temsili çalışan katılımı ve işbirliği mekanizmaları, emisyonların azaltılması ve iklim değişikliğini hedefleyen kamu politikası girişimlerinin dikkate değer bir unsurudur. Bu girişimler, müzakere düzenlemeleri ve ortak işgücü yönetimi komiteleri aracılığıyla karbon azaltımına yönelik işyeri odaklı politikaların işbirliğine dayalı olarak geliştirilmesini içermektedir. Örneğin, Avustralya'nın büyük bir lojistik şirketi olan Linfox, iddialı emisyon azaltma hedeflerine ulaşmak için nispeten özerk ekipler kullanmış ve altı yıllık bir süre içinde karbon emisyonlarında yüzde 43'lük bir azalma elde etmiştir (Markey vd, 2014, s. 48). Kolektif kaynak ise, işletmelerdeki faaliyetlerle ilgili yeni organizasyonel kapasiteler geliştiren ve çalışanların proje gruplarına katılımı yoluyla nüfuz aradığı bir çalışan/sendika stratejisine dayanmaktadır (Remmen ve Lorentzen, 2000, s. 366). Bu kapsamda organizasyonel düzeyde çevre yönetiminin iyileştirilmesinde sendikaların katılımı önemlidir. Özellikle sendikalar aracılığıyla toplu pazarlık da dâhil olmak üzere çeşitli yaklaşımlar kullanıldığında, işyeri düzeyinde iklim azaltım faaliyetlerinin çalışanlar tarafından benimsenmesi daha kolay olmaktadır (Markey, McIvor ve Wright, 2016, s. 174). Örneğin, çalışanlarla çevre kirliliğini azaltmaya yönelik stratejileri ve yenilikçi teknolojileri, başarı hikâyelerini ve örneklerini paylaşmak, etkinlikler düzenlemek veya bilinçlendirme kampanyalarını başlatmak ve katıldıkları için ödüllendirecek teşvik programları oluşturmak gibi uygulamalar çalışanlara ilham kaynağı olabilir ve işletmenin çevresel sürdürülebilirlik çabalarına katkı sağlayabilir.

2.2. Sendikalar

İşverenler ve çalışanlar arasındaki ilişkilerdeki çatışmalar "endüstriyel ilişkiler" veya "çalışma ilişkileri" olarak adlandırılan ilişkilerin temelini

oluşturur. Bu çatışmalar örgütler içinde farklı düzeylerde, sektörel düzeyde, hatta ulusal ve uluslararası düzeyde de olabilir. İşletme içinde iş konseyleri ve sağlık ve güvenlik komiteleri ve işletme dışında işçilerin çıkarlarını temsil eden sendikalar çalışanların tarafında iki temel kurumsal aktördür. Bu organlar genellikle farklı türdeki çatışmaların içinde yer alır. İşverenler ve çalışanlar, birbirlerinin çıkarlarını karşılayan bir anlaşmayı özgürce müzakere ederler. Müzakereler bireysel işçiler ile işveren arasında, işçi ve işçi toplulukları arasında ya da işçi toplulukları ile işveren toplulukları arasında (toplu iş sözleşmeleri) yapılabilir. Toplu iş çatışmaları geleneksel olarak yönetim ile çalışan grupları (özellikle sendikalar) arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. (García vd. 2019, ss. 7-10). Ekonomi ile çevre arasındaki çekişmeyi yansıtan "işler ve çevre" arasındaki denge, dünya genelinde sendikalar ile çevre hareketleri arasındaki ilişkilerde gerilimin veya çatışmanın odak noktasını oluşturmaktadır. Bu tür çatışmalar arasında "Mavi-Yeşil çatışmaları" olarak bilinen emek ve çevre hareketleri arasındaki ayrılıktan kaynaklanan genellikle işçi sınıfı sendikaları ile orta sınıf çevre hareketleri arasındaki sınıf temelli bir çatışma ile "Kırmızı- Yeşil çatışma" olarak nitelendirilen endüstriyel kirlilik sorununu çevreleyen işçi hareketleri ve yeşil hareketler arasındaki çatışmalar yer almaktadır (Satheesh, 2020a, s. 2; Satheesh, 2020b, ss. 3, 7). Diğer taraftan işçi, sendika ve çevre hareketleri arasındaki ilişki sadece çatışmalardan ibaret değildir. İşbirliği konularını da kapsamaktadır. Diğer bir ifade ile taraflar arasındaki ilişki, çatışmadan işbirliğine kadar uzanan bir yelpazeyi kapsamaktadır. Bu nedenle insan kaynaklı iklim ve çevre değişikliği nedeniyle karşılaştığımız kolektif zorluğun üstesinden gelmek, dünyanın her yerindeki ülkelerin kararlı eylemlerini ve işbirliğini gerektirmektedir. Bu bağlamda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1990 yılında yapmış olduğu "İşçilerin Eğitimi ve Çevre" başlıklı projeyle çevreciliğin çalışma yaşamındaki önemine dikkat çekmiş ve sonraki yıllarda yürütmüş olduğu birçok çalışmayla da çevresel açıdan sürdürülebilir kalkınma konularının sendikal çalışmalara nasıl bütünleştirilebileceği konusunda tespitlerde bulunmuştur. ILO'nun kurumsal yapısı, sendikalara ve ticari kuruluşlara (üye ülkelerle birlikte) çalışma standartlarını belirleme konusunda resmi bir rol vermektedir. Yine 2004'te kurulan Küresel Sendika Araştırma Ağı (GURN), Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC), OECD Sendikalar Danışma Komitesi (TUAC), ILO'nun Uluslararası Çalışma Araştırmaları Enstitüsü (IILS) ve ILO'nun İşçi Faaliyetleri Bürosu (ACTRAV)'nun işbirliği yaptığı bir projedir (Olsen, 2009). Araştırma ağının amacı, sendika örgütlerinin, sendikalar ve müttefik kurumlar bünyesinde yürütülen araştırmalara daha iyi erişimini sağlamaktır. Küresel Sendika

Araştırma Ağı (GURN), küreselleşmenin zorluklarına stratejik araştırmalar yürüterek yanıt veren sendikacılar ve araştırmacılar için çok yönlü bir iletişim ve değişim platformudur (ILO, 2004). Benzer şekilde Sürdürülebilir Kalkınma Komisyonunun raporuna göre "Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu" (ITF)'nun Sivil Havacılık Bölümü uçak karbondioksit emisyonlarının Avrupa Birliği Emisyon Ticaret Programına dâhil edilmesini desteklemiş ve benzer bir programın uluslararası temelde işlemesi yönünde çağrıda bulunmuştur. Aynı zamanda yakıt verimliliğindeki iyileştirmelere ve nitrojen oksit emisyonlarının azaltılmasına öncelik veren uçak üreticilerini ve tedarikçilerini de desteklemektedir (Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi [ECOSOC], 2010, s. 5). 2006 yılında dünyanın dört bir yanından sendikalar çevre sorunlarını tartışmak üzere ilk kez Kenya'nın Nairobi kentindeki Sendikalar Meclisi'nde bir araya gelmişler, aynı yıl Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (International Trade Union Confederation (ITUC)) kurulmuş ve ilk kez uluslararası bir birlik iklim değişikliği konusunda bir program üzerinde anlaşmaya varmıştır (Teuteberg, 2021, s. 11). 2015 yılında dünyanın dört bir yanındaki ülkeler, küresel ısınmayı 2100 yılına kadar önemli ölçüde sınırlamak amacıyla kalkınma planlarını dönüştürmeyi taahhüt eden bir anlaşma olan Paris Anlaşması'nı imzalamışlardır (Maizland, 2023). 2018 yılında, Friedrich Ebert Stiftung Sendika Yetkinlik Merkezi (FESTUCC) ve İşgücü Araştırma Servisi (LRS), sendikalara araştırmaya dayalı pazarlık desteği sağlamayı amaçlayan Güney Afrika başlıklı bir dizi kitapçığın ilkini yayınlamıştır (Teuteberg, 2021, s. 4).

Bu ve benzer diğer tüm gelişmeler, sendika yetkilileri arasında çevrenin iklim değişikliği meselesi olarak sendika programlarına dâhil edilmesi yönünde çaba sarf etmelerine önemli ölçüde katkıda bulunmuştur. Bu kapsamda iklim değişikliğinin çalışma hayatına getirmiş olduğu olumsuz yansımalarla mücadele etmek için "yeşil sendikacılık" gelişmiştir. Ekosendikacılık veya çevre sendikacılığı olarak da bilinen yeşil sendikacılık, işçi sendikası ilkelerinin çevresel sürdürülebilirlik hedefleriyle bütünleştirilmesini ifade etmektedir. Bu yaklaşım hem iş güvenliğini hem de ekolojik sağlığı teşvik eden politika ve uygulamaları savunarak işçilerin ve çevrecilerin çıkarlarını uyumlu hale getirmeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda sendikalar çevresel becerilerin geliştirilmesini kolaylaştırmada da önemli bir rol oynamıştır (Calvert, 2011; Vitols, 2011). Çevresel açıdan sürdürülebilir kalkınmaya ilişkin sendika politikasının geliştirilmesi, sendikaların yerel, ulusal ve uluslararası düzeylerde ikili ve üçlü danışma ve karar alma organlarına katılımını zorunlu olarak güçlendirecektir (ILO, 1996, s. 2). Yeşil sendi-

kacılığın bazı temel yönleri ve ilkeleri şunlardır (Huq, 2022, s. 196; Labour Laws, 2024; Szulecki ve Overland, 2020; Teuteberg, 2021, ss.10-11):

- *Adil Geçiş*: Bu terim ilk olarak 1997 yılında yapılan Kyoto Protokolü'nde yer almıştır ve ILO, adil bir geçişin Birleşmiş Milletler'in kalkınma gündemine eklenmesi için sürekli olarak çaba sarf etmektedir. Endüstriler, fosil yakıtlardan yenilenebilir enerji kaynaklarına geçiş yaparken işçiler ve topluluklar için adil bir geçiş ihtiyacını vurgulamaktadır. "Karbonsuzlaştırma" veya daha yeşil teknolojilere geçiş, insanların, kuruluşların, hükümetlerin ve sivil toplumun kontrol sahibi olduğu kontrollü bir geçiştir. Adil bir geçiş "yardım" değildir, ancak ortak çıkara yönelik bir geçişi kolaylaştırma ve aktif olarak destekleme konusunda kamu sorumluluğu iddiasıdır. Basitçe söylemek gerekirse, adil bir geçişi savunan çalışanlara hayırsever yardımlar değil, hem "gezegeni kurtarmak" hem de "işleri kurtarmak" gibi karşılıklı yarar sağlayacak bir çözüm arayışını ifade etmektedir. Geçiş sırasında işçilerin geride kalmamasını sağlamak için yeniden eğitim programlarını, yeşil endüstrilerde istihdam yaratılmasını ve sosyal güvenlik ağlarını savunan bir yaklaşımı içermektedir.

- *Sürdürülebilir İşyeri Uygulamaları*: Çevresel açıdan sürdürülebilir iş uygulamaları, çevreye verilen zararı ve kaynak israfını azaltan, kaynakların korunmasını teşvik eden ve sosyal, çevresel ve ekonomik açıdan daha sorumlu davranışları teşvik eden uygulamalardır. İşyerlerinde çevrenin korunmasına yardımcı olmak için azaltmak (reduce), yeniden kullanmak (reuse) ve geri dönüşüm (recycle) olmak üzere 3R takip edilebilir. Ayrıca enerji verimliliğinin, atıkların azaltılmasının ve üretim süreçlerinde sürdürülebilir malzemelerin kullanımının savunulması da dâhil olmak üzere yeşil sendikalar, işyerlerinde çevre dostu uygulamalar için baskı unsurudur. Örneğin; Alman Sendikalar Konfederasyonu (DGB) işyerinde sürdürülebilir uygulamaların ön sıralarında yer almaktadır. Üyelerini yenilenebilir enerji kaynaklarını benimsemeye ve karbon ayak izlerini azaltmaya teşvik eden enerji verimliliği programları uygulamaktadır. Yerel kuruluşlarla ortaklıklar aracılığıyla DGB, atıkların azaltılmasına ve sürdürülebilir ulaşıma odaklanan yeşil işyeri projeleri gerçekleştirmiştir.

- *Çevre Savunuculuğu*: Yeşil sendikacılığı uygulayan sendikalar genellikle daha geniş çevre savunuculuğuna girişir, karbon emisyonlarını azaltmayı, doğal kaynakları korumayı ve iklim değişikliğini hafifletmeyi amaçlayan politikaları ve mevzuatı destekler. Sendikalar, sürdürülebilir kalkınma politikalarına katılımları yoluyla, çalışanların çıkarlarının karar alma süreç-

lerinde ön planda olduğu daha kapsayıcı ve sürdürülebilir bir dünya yaratılmasına katkıda bulunur. Sendikalar, işçi haklarını ve sürdürülebilirliği birlikte savunarak, sürdürülebilir kalkınmanın herkesin yararına olmasını sağlamada önemli bir rol oynamaktadır.

- *Çevre Gruplarıyla İş birliği*: Yeşil sendikacılık, işçi sendikaları ve çevre örgütleri arasındaki ortaklıkları teşvik eder. Bu ittifaklar sürdürülebilir politikalara yönelik kampanyaları güçlendirebilir ve işçi hakları ile çevrenin korunması arasındaki uçurumun kapatılmasına yardımcı olabilir. Örnek Kanada Sanayi, Ahşap ve Müttefik İşçileri (IWA) ile büyük ormancılık şirketleri arasındaki ortaklıktır. Birlikte, biyolojik çeşitliliği korumak ve endüstrinin ekonomik sürdürülebilirliğini sürdürmek için sürdürülebilir orman yönetimi uygulamaları geliştirmişlerdir. Bu iş birliği, sendikaların zorlukların üstesinden nasıl gelebileceklerini ve sürdürülebilir bir gelecek için nasıl çalışabileceklerini göstermektedir.

- *Ekonomik ve Sosyal Eşitlik*: Yeşil sendikacılığın temelinde, ekonomik büyümenin çevresel bozulma veya sosyal eşitsizlik pahasına gerçekleşmemesi gerektiği inancı yer alır. Bu yaklaşım hem çevresel açıdan sürdürülebilir hem de sosyal açıdan adil olan ekonomik modelleri teşvik etmektedir. Sosyo-ekonomik ve ekolojik ilişkileri yeniden yapılandırmayı amaçlayan sosyalist ve daha geniş antikapitalist yaklaşımlara dayanan yeşil sendikacılık ve insan hakları, eşitlikçi ve kapsayıcı çalışma ve çevre politikalarının geliştirilmesi için etkili bir çerçeve sağlar. Sendikaların daha yeşil toplu taşıma ve iklim değişikliğinden etkilenen endüstrilere destek gibi kadınlara fayda sağlayan hayati hizmetlere yatırım yapma yönündeki baskılarla **iklim eyleminde toplumsal cinsiyet eşitliğine** yönelik çabaları bulunmaktadır. Bu yatırımlar yalnızca cinsiyet eşitsizliklerini gidermekle kalmamakta, aynı zamanda daha sürdürülebilir ve dayanıklı bir geleceğin inşasına da katkıda bulunmaktadır. Örneğin Enerji Demokrasisi için Sendikalar (UED) küresel girişimi hem iklim değişikliğini hem de eşitsizliği ele alma stratejisinin bir parçası olarak enerji üretimi üzerinde demokratik kontrol için mücadele etmek ve yenilenebilir enerjiyi teşvik etmek üzere çeşitli sektörlerden sendikaları bir araya getirmektedir.

Sonuç olarak yeşil sendikacılık, işçi hakları ve çevresel sürdürülebilirlik gibi birbiriyle bağlantılı zorlukların çözümüne yönelik bütünsel bir yaklaşımı temsil etmektedir ve adil bir geçişi savunarak, sürdürülebilir işyeri uygulamalarını teşvik ederek ve işçi ve çevre grupları arasında ittifaklar kurarak, ekonomik ve ekolojik refahın eş güdümlü bir şekilde gittiği bir gelecek yaratmayı amaçlamaktadır.

2.3. Toplu Pazarlık

Toplu Pazarlık, işçi örgütü temsilcileri ile ticari örgüt temsilcilerinin bir araya gelerek, işçi-işveren-sendika ilişkisinin doğasını belirleyen bir sözleşme veya anlaşmayı müzakere etmeye çalıştıkları bir süreçtir (Tiwari, 2008, s. 70). Toplu pazarlık ve çevreci düzenlemeler arasındaki ilişki, işçi sendikalarının ve işverenlerin çevresel sürdürülebilirlik hedefleriyle işçi haklarını nasıl dengeleyebileceğine dair önemli bir konudur. Özellikle ulusal ve uluslararası sendika organları ve endüstriyel ilişkiler literatürü tarafından toplu pazarlığın aynı zamanda iklim değişikliğine işyeri düzeyinde tepkiler geliştirmek için potansiyel olarak önemli bir stratejik mekanizma olduğu da belirlenmiştir (Chacartegui Jávega ve Canalda Criado, 2021; Eurofound, 2012; Sell, 1996; Stevis ve Felli, 2015). Çevresel veya eko-toplu pazarlık olarak da bilinen yeşil toplu pazarlık, çevresel sürdürülebilirlik hedeflerinin işçi sendikaları ve işverenler arasındaki geleneksel toplu pazarlık anlaşmalarına dâhil edilmesidir. Yeşil toplu pazarlık, sendikaların iklime dayanıklı ve adil ekonomilere geçiş gibi ilgili toplumsal zorluklarla mücadele etme işlevlerinden birini sürdürmelerini sağlayarak sendikaların çevre sorunlarını nasıl ele aldıklarının bir örneğidir (Mohamed, 2023, s. 15).

Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi (EESC), toplu pazarlığın, işletmeler için ortaya çıkan maliyetler de dâhil olmak üzere işletmelerin ve çalışanların çevre koruma ve iklim değişikliğiyle mücadele çabalarına katılım, adil geçişi sağlamak ve sürdürülebilir üretim süreçlerini teşvik etmek için önemli bir araç olduğunu vurgulamaktadır (Barrera Chamorro ve Mureşan, 2023). Bu yaklaşım, işyeri uygulamalarının hem çevresel açıdan sürdürülebilir olmasını hem de çalışanların haklarına ve refahına faydalı olmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Çevresel ve ekonomik sürdürülebilirliği teşvik etmek, işçi sağlığını ve güvenliğini iyileştirmek, adil geçişi desteklemek amacıyla işletmeler ve sendikalar, toplu pazarlık yoluyla ülkenin iklim değişikliğiyle ulusal düzeyde mücadele etme çabalarını teşvik ederek çevresel konularda anlaşmalar imzalamaktadır (Olsen, 2010).

ILO (2015), işveren ve işçi örgütleri arasındaki işbirliğini kolaylaştırmanın somut bir yolu olarak, uygun olduğu durumlarda, her düzeyde toplu sözleşmeler yoluyla belirli çevresel hükümlerin dâhil edilmesini teşvik edici bir yaklaşım içindedir. Benzer olarak, Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi (EESC), yeşil toplu pazarlık kapsamındaki yeşil konuların tartışılmasının, toplu sözleşmelerdeki sosyal ortaklar arasında çevre üzerinde doğrudan ve

dolaylı etkisi olan pazarlık konusu maddelerle ilgili olduğunu öne sürmektedir. Bu tür maddeler aşağıdakilerle sınırlı olmamak üzere şunları kapsayabilir (Barrera Chamorro ve Mureşan, 2023, s. 27):

(a) işletmelerin faaliyetlerinin çevre üzerindeki etkisi,

(b) işçilerin çevre ve iklim değişikliğinin etkilerinden korunması,

(c) yeşil dönüşümün iş organizasyonu, değişen mesleki profiller ve çalışanların becerileri açısından bir şirketin faaliyetleri üzerindeki etkisi,

(d) (a), (b) ve (c) maddelerinin uygulanmasının dahili olarak izlenmesi.

Yeşil toplu sözleşmeler, işletmelerin faaliyetlerinin çevre üzerindeki etkisi, işçilerin iklim değişikliğinin etkilerinden korunması ve yeşil dönüşümün istihdam ve iş organizasyonu üzerindeki etkisi gibi konuları kapsayabilir. Basitleştirmek gerekirse, yeşil toplu sözleşmelerin yeşil hükümler ve yeşil yeniden yapılandırmayı yönetmeye yönelik anlaşmalar olmak üzere iki ana biçimi tanımlanabilir. Yeşil hükümlerde enerji verimliliği önlemleri, atık yönetimi ve işe gidip gelmeyi içeren işyerinin yeşilleştirilmesine ilişkin maddeler bulunmaktadır. Yeşil yeniden yapılandırmayı yönetmeye yönelik anlaşmalar ise istihdamın ve işlerin korunmasının yanı sıra yeşil dönüşümü kolaylaştırmak ve yönetmek için iş güvenliğini ve rekabet gücünü artırmak için becerilerin geliştirilmesini de içeren anlaşmalar olarak nitelendirilebilir (Galgóczi, 2024). Bu kapsamda işçi sendikaları, toplu pazarlık sürecinde enerji verimliliği, atık yönetimi ve çevre dostu malzeme kullanımını kapsayan iş yerinde sürdürülebilir uygulamaların benimsenmesini teşvik edebilir. Yapılan anlaşma ile işyerlerinde çevresel standartların ve sertifikaların uygulanması zorunluluğu getirilebilir. İşverenlerin karbon ayak izini azaltma ve emisyonları düşürme taahhütleri eklenebilir. Bunun için iş yerinde enerji verimliliği artırma, yenilenebilir enerji kullanma ve daha sürdürülebilir ulaşım yöntemlerini teşvik etme gibi düzenlemeler teşvik edilebilir. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'ndeki BlueGreen Alliance, işçi sendikaları ve çevre örgütlerini bir araya getirerek toplu pazarlık süreçlerinde çevreci düzenlemelerin dâhil edilmesini teşvik etmektedir (Bluegreen, 2016). Yeşil toplu pazarlık uygulamaları, işçi ve işverenlerin ortak çıkarlarını korurken, aynı zamanda çevresel sürdürülebilirliği teşvik ederek uzun vadede hem ekonomik fayda sağlayabilir hem de çevrenin korunmasına katkıda bulunabilir.

2.4. İşçi ve İşveren Kuruluşları

İşveren kuruluşları, işgücü ve ürün piyasası sorunlarıyla ilgilenen işveren grupları olarak tanımlanırken işçi kuruluşları sendika temelli olmayan çalışma kooperatifleri, meslek odaları ve dernekleri gibi aktörleri içeren ittifaklardır. (Molina ve Guardiancich, 2018). Bu kapsamda sendikalar dışında iş dünyasında çeşitli çıkarları temsil eden ve farklı roller üstlenen organizasyonlar olarak işçi ve işveren kuruluşları da çalışan katılımında ve çevreci düzenlemelerde önemli roller üstlenmektedirler. İşletmeler, işyeri düzeyinde en iyi çevre uygulamalarını belirlemek ve uygulamak için işveren ve işçi örgütleriyle birlikte çalışabilir. Örneğin; Almanya, Belçika, Fransa ve İtalyan kimya endüstrisindeki ortak karar stratejileri, sağlık ve güvenlik komitelerinin işlevlerini genişletmiş ve işyeri işbirliğine ilişkin köklü bir veri oluşturmuştur. Bu kuruluşlar, çalışan haklarının korunması ile çevrenin korunması arasında bir denge kurmaya yönelik olarak işlevlerini yerine getirmektedir ve bu kuruluşların faaliyetleri, daha sürdürülebilir ve adil bir çalışma dünyası yaratılmasına yardımcı olmaktadır. İşçi ve işveren kuruluşları, çevre politikasına ilişkin siyasi süreçlere dâhil olmaya ve mevzuatı ve devlet düzenlemelerini kendi çıkarları doğrultusunda etkilemeye çalışmaktadır. Bunun için işveren kuruluşları, çok paydaşlı forumlarda ve ikili diyaloglarda yeşil konularla ilgili siyasi tartışmalara katılmak; görüş belgeleri veya talepleri yayınlamak; çevre mevzuatı, emisyonların azaltılması, yeşil ekonomide rekabetçi kalma ve işveren katılımı gibi belirli yeşil konularda yayınlar yayınlamak; üyelerin farkındalığını artırmak için etkinlikler düzenlemek ve bilgi yaymak; çalışanlar için yeşil becerilerin teşvik edilmesi ve beceri eksikliklerinin giderilmesi için yol göstermek gibi uygulamalar gerçekleştirmektedir (Giannakopoulos ve Nicolitsas, 2022; Olsen, 2010; Simpson, 2009). İşçi ve işveren kuruluşları, iş dünyasında çalışan katılımını artırmak ve çevreci düzenlemeleri teşvik etmek için önemli roller üstlenmektedir. Bu roller, işçi ve işveren kuruluşlarının hem çevresel sorumluluklarını yerine getirmelerine hem de sürdürülebilir bir ekonomik modelin desteklenmesine yardımcı olmaktadır.

2.5. Sivil Toplum Kuruluşları

Sivil toplum kuruluşları (STK) "dezavantajlı insanların yaşam kalitesini iyileştirmeyi amaçlayan, kendi kendini yöneten, özel, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar" olarak tanımlanabilir (Vakil, 1997, s. 2060). STK'ların farklı

biçimleri bulunmaktadır. Operasyonel STK'lar eğitim, sağlık veya insani yardım gibi sosyal hizmetler sağlarken, savunuculuk yapan STK'lar hükümetler, çokuluslu şirketler ve hükümetlerarası kuruluşlar üzerinde lobi faaliyeti yürütmektedir. Bu kapsamda STK'lar, acil durum müdahalesi, demokrasi inşası, çatışma çözümü, insan hakları çalışmaları, kültürel koruma, çevre aktivizmi, politika analizi, araştırma ve bilgi sağlama gibi daha geniş bir yelpazedeki daha uzmanlaşmış rollerde de aktif hale gelmiştir (Lewis, Kanji ve Themudo, 2020, s. 1).

STK'ların etkili devlet dışı aktörler olarak tanınması artık uluslararası ilişkiler alanında da geniş çapta kabul görmektedir. Özellikle ticari liberalleşme ile çevrenin korunması arasındaki ilişkiye ilişkin endişelere yönelik çevre alanındaki STK aktivizmi, 1990'ların başlarında hız kazanmış ve uluslararası anlaşmalar yapılmıştır. Bu anlaşmalara rağmen STK'ların birincil etki mekanizması, anlaşmaların ana katılımcılarını oluşturan ulusal hükümetler olmuştur. Diğer taraftan STK'lar çalışma ve çevre sözleşmesinin hazırlanmasına doğrudan katılmasalar da müzakereler için katalizör ve anlaşmanın idari kollarına ilişkin işlemlerde STK'lara resmi bir yer verilmesi sonucunda rolleri kanunlaştırılmıştır. Uruguay Turu anlaşmalarında STK'larla işbirliği ve istişarelere yönelik hükümler açıkça belirtilmiştir (Johnson ve Beaulieu, 1996). Uluslararası STK'ların oluşturulmasında hükümetler arası kuruluşlar (OECD vb.), STK'lara Kılavuzlarla ilgili konularda ulusal hükümetlerden istişare talebinde bulunabileceğini ve hükümetler veya OECD tarafından düzenlenen tanıtım faaliyetlerine katılabileceğini bildirmiştir. Bazı durumlarda ise işletmeler ve STK'lar arasındaki tam teşekküllü ortaklıkların kurulmasına temel oluşturan uluslararası yasa ve anlaşmalar da düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler sanayi birliklerinin, ticaret odalarının, diğer şirket gruplarının ve sanayi sektörlerinin himayesinde gerçekleştirilmiştir. Örneğin Uluslararası Standardizasyon Örgütü (ISO)'nün düzenlediği ISO 14000 serisi, kuruluşları faaliyetlerinin çevresel etkilerini sistematik olarak ele almaya teşvik etmeyi amaçlayan gönüllü bir standartlar dizisidir. Bu standartların belirlenmesinde ve uygulanmasında çevresel STK'ların etkisi bulunmaktadır. Son olarak, STK'lar bireysel veya kolektif olarak kurumsal davranış kurallarının sponsorları olabilirler. Özetle STK'ların uluslararası çalışma ve çevre standartlarına katılımını sınıflandırmak için basit bir tipoloji önerilmiştir. Ana destekleyici kuruluşlara göre sınıflandırılan dört genel türü mevcuttur. Bunlar (1) Hükümetler tarafından imzalanan uluslararası anlaşmalar, (2) Devletlerarası kuruluşlar tarafından

desteklenen uluslararası kodlar, (3) Endüstri ve şirket grupları tarafından desteklenen uluslararası kodlar ve (4) Kâr amacı gütmeyen kuruluşlar tarafından desteklenen uluslararası kodlardır (Doh ve Guay, 2004, ss. 12-13).

STK'lar iş dünyasının yeşillendirilmesi sürecinde göz ardı edilemeyecek paydaşlardır. STK'ların önemini giderek artmaktadır. STK'ların öneminin artmasında birçok gelişme etkili olmuştur. İlk olarak, giderek karmaşık hale gelen çevre sorunlarının tek başına hükümetler tarafından çözülemeyeceği, farklı sektörlerin, sanayinin, vatandaşların, STK'ların ve diğer paydaşların mevcut sorunların çözümünde liderlik rolü üstlenmesi gerektiğini belirtmektedir (Hartman, Hofman ve Stafford, 1999). İkincisi, STK'lar projeleri devlet kurumlarına göre daha verimli ve daha düşük maliyetlerle yürütebilir ve en önemlisi sürdürülebilir kalkınmayı teşvik edebilir. Üçüncüsü, STK'lar çevre politikalarında halkın katılımını ve nüfuzunu sağlamaktadır. Belirli temalar etrafında geniş çaplı eylem örgütlemede başarılı olan iki STK, insan hakları konularına odaklanan Uluslararası Af Örgütü ve ekolojik konulara odaklanan Greenpeace'dir. Bu bağlamda STK'lar, kısmen bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemelerin de yardımıyla, dikkatlerini ticari faaliyetlerin sosyal ve çevresel etkilerine odaklamışlardır. Çokuluslu şirketlerin markaları aynı zamanda aktivistlerin ve STK'ların işletmelerinin çalışma, çevre veya insan hakları sicilleri üzerindeki baskılarına karşı da savunmasız durumda kalabilmekte hatta tedarik zinciri ortakları ve tedarikçiler bile baskıyı hissetmektedirler. Dördüncüsü, STK'lar aynı zamanda sürdürülebilir tüketimin teşvik edilmesinde iş dünyası/sanayi ortakları olarak da önemli bir rol oynayabilir. STK'ların sürdürülebilir tüketimi teşvik etmek için işletmeleri harekete geçirme noktasında; ürünlerin çevresel etkilerinin değerlendirmesini yaparak bu değerlendirmeleri dergiler, web siteleri ve diğer yayınlar aracılığıyla tüketicilere ulaşmakta; tüketimin çevresel etkilerini en aza indirecek ürünler geliştirmek için ürün ve hizmet tedarikinin yeşilleştirilmesi gibi çeşitli yaklaşımlar göstermektedir. Ayrıca, STK'lar, işletmelerin sosyal ve çevresel en iyi uygulamalarını izlemelerine, ölçmelerine ve iletmelerine yardımcı olacak sertifikasyon sistemlerinin kurulmasına yardımcı olmaktadır (Murphy-Gregory, 2018, ss. 222-231). Çevresel bilincin artması, hükümet politikaları, şeffaflık talepleri, dijital platformların etkisi ve yeşil yatırımların yükselişi gibi faktörler, STK'ların öneminin giderek artmasına neden olmuştur. STK'ların, çeşitli rolleriyle iş dünyasında çevresel sürdürülebilirliğin sağlanmasında kritik bir rol oynadığı ifade edilebilir.

2.6. Devlet

Devlet, endüstriyel ilişkileri etkileyen dört farklı rolü yerine getirir. Birincisi, devlet üçüncü taraf düzenleyici olarak hareket eder. Toplu pazarlık prosedürlerinde genel temel kuralları belirleyen, sendika yaptırımlarının ve yönetim yaptırımlarının kullanımını düzenleyen ve toplu pazarlıktaki aksamaları ele almak veya önlemek için organize çalışma ve yönetim arasındaki çatışmalarda uzlaştırıcı, arabulucu veya hakem olarak görev yapan yasal bir çerçeveyi destekler. İkincisi, devlet, işgücü piyasasında işveren davranışına zemin yaratmak amacıyla, endüstrilerin kârlılığını daha az dikkate alarak, çalışma standartlarını ve bazen de ücret düzeylerini belirler. Ürün piyasalarındaki değişiklikler türetilmiş talep yoluyla işgücü piyasaları üzerinde etkili olduğundan, istihdam ve işçiler üzerinde önemli etkileri olan para arzı ve faiz oranlarını düzenler. Devlet, çalışanları şekillendiren eğitim, öğretim ve istihdam hizmetleri gibi işgücü piyasası kurumlarına yatırım yapar. Üçüncüsü, devlet, istihdamla ilgili risklere karşı sosyal sigorta sağlar ve çalışanların istihdam ilişkisi içindeki tüm hak ve yükümlülüklerini belirler. Özellikle, eşit istihdam fırsatı yasaları, korunan sınıflar olarak adlandırılan belirli işçi gruplarını ilgilendiren sosyal sorunları düzeltmeye çalışır. Dördüncü ve son olarak, devlet, kamu ve yarı kamu görevlilerinin işvereni olma kapasitesi bakımından bizzat bir sözleşme tarafıdır ve çoğu ülkede açık ara en büyük tek işverendir. Devlet, takip etmek istediği personel alımı, ücretlendirme ve çalışan katılımı modelini seçerek işgücünü nasıl yöneteceğine karar verir. Devletler, kendi istihdam politikaları aracılığıyla, işveren davranışına ve dolayısıyla işverenin rasyonel ve arzu edilen davranışı neyin oluşturduğuna dair inançlarına rehberlik eden bilişsel ve normatif kuralları şekillendirirken, bir yandan da emeğin politikada, ekonomide ve bir bütün olarak toplumda statüsünü tanımlar. Bu da endüstriyel ilişkilerde emek ve yönetim arasındaki güç ilişkilerini değiştirmekte ve hatta sendikaların kaderini belirlemektedir. Dolayısıyla devlet ile iş dünyası arasındaki etkileşim sıkı, kişisel ve uzun vadeli olabileceği gibi, bağlantısız, mekanik ve kısa vadeli de olabilir. Öte yandan hükümet ve iş dünyası bilgi, iletişim, diyalog, müzakere ve ortak eylemler yoluyla etkileşimde bulunabilecekleri çeşitli kurumlar kurabilirler (Lehmann, 2006, s. 239; Jeong, 2010, ss. 117-119;). Sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmede hükümetin rolü çok önemlidir. Hükümetler sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmek için düzenlemeler yapabilir ve uygulayabilir, teşvikler sağlayabilir, eğitim verebilir ve farkındalığı artırabilir ve uluslararası işbirliği yapabilir.

- *Düzenlemeler ve Teşvikler*: Hükümetlerin kullanabileceği iki temel politika aracından biri doğrudan düzenleme bir diğeri de piyasa araçları ve ekonomik/mali önlemlerdir. Çevrenin korunması ve sürdürülebilirliğe ilişkin düzenlemelerin oluşturulması, uygulanması, yeşil teknolojilere ve sürdürülebilir uygulamalara yönelik teşviklerin sağlanmasını içermektedir. Çevreyle ilgili ilk kamu politikası biçimi doğrudan düzenlemelerdir (karbon emisyonlarına vergi koymak, tek kullanımlık plastikleri yasaklamak vb.). Bu düzenlemeler, işletmeleri yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanılması ve atıkların azaltılması gibi sürdürülebilir uygulamaları benimsemeye teşvik edebilir. Teşvikler ise özel sektörün sürdürülebilirlik alanındaki yenilikçiliğini ödüllendiren her türlü aracı (sübvansiyonlar, vergi indirimleri, eko-etiketleme planları ve kamu ihale politikaları vb.) içermektedir (Murphy-Gregory, 2018, ss. 217- 218). Örneğin, elektrikli otomobil veya yenilenebilir enerji kaynakları kullanan işletmelere sübvansiyon sağlanması, onları daha sürdürülebilir seçeneklere geçmeye teşvik edebilir.

- *Gözetim ve Yaptırım*: Çevre düzenlemelerine uygunluğun izlenmesi ve ihlallere ilişkin cezaların uygulanmasıdır. Çevresel izleme ve yaptırım faaliyetleri hem cezalandırılan hem de diğer işletmeler de gelecekte meydana gelebilecek ihlalleri azaltarak önemli ölçüde genel caydırıcılık sağlamaktadır. Çevresel izleme ve yaptırım faaliyetleri yalnızca ihlallerde azalma sağlamakla kalmamakta, aynı zamanda emisyonlarda da önemli azalmalar sağlamaktadır. Temiz Hava Yasası (CAA), Temiz Su Yasası (CWA) ve Çevre Planlama ve Toplum Bilme Hakkı Yasası (EPCRA) gibi yüksek profilli çevre yasaları kapsamında düzenlenen büyük tesislerin, düzenli olarak kendi kendini izleme raporları sunması gerekmektedir. Raporların kasıtlı olarak tahrif edilmesi hem çalışanların hem de yöneticilerin ciddi cezai kovuşturmalarına yol açabilecektir (Gray ve Shimshack, 2010, ss. 2-6).

- *Destek ve Kaynaklar*: Yeşil işlerin geliştirilmesini ve sürdürülebilir uygulamaların uygulanmasını teşvik etmek için devletin mali destek ve kaynak sağlamasıdır. Hükümetler hibeler, krediler ve diğer mali teşvikler yoluyla finansman sağlayarak yardımcı olabilirler. Örneğin, ABD'deki Küçük İşletme Yönetimi (SBA), uygun işletmelere çeşitli kredi programları sunmaktadır. Ayrıca hükümetler yeni kurulan şirketlere finansman sağlayan yatırımcılara vergi teşvikleri de sağlayabilmektedir

- *Eğitim ve farkındalık*: Hükümetler sürdürülebilir kalkınma konusunda halkı eğitebilir ve bilinçlendirebilir. Hükümetler çevre dostu davranışları teşvik etmek için kampanyaları ve eğitim programlarını finanse

edebilir. Ayrıca hükümetler, sürdürülebilir kalkınma ilkelerini müfredata dahil etmek için eğitim kurumlarıyla işbirliği yapabilir.

- *Uluslararası İşbirliği*: Sürdürülebilir kalkınma küresel bir sorundur ve bu sorunla mücadelede uluslararası işbirliği çok önemlidir. Hükümetler sürdürülebilir kalkınma hedefleri geliştirmek ve en iyi uygulamaları paylaşmak için diğer ülkelerle işbirliği yapabilir. Örneğin Birleşmiş Milletler, yoksulluğun azaltılması, temiz enerjinin teşvik edilmesi ve temiz su ve sanitasyona erişimin sağlanması gibi ülkelerin üzerinde çalışabileceği Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri geliştirmiştir.

2.7. Uluslararası Kuruluşlar ve Anlaşmalar

Çevresel sorunlarla mücadele etmek için endüstriyel sorumluluklar, çeşitli uluslararası organizasyonlar ve anlaşmalar çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu organizasyonlar ve anlaşmalar, çevresel koruma ve sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmak için standartlar, ilkeler ve kılavuzlar belirler. Örneğin; Dünya Bankası, Birleşmiş Milletler (UN), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD), Avrupa Birliği (EU) gibi uluslararası kuruluşlar bünyesinde çevre sorunlarının etkilerini azaltmak ve hatta ortadan kaldırmak için ülkeler çevre ile ilgili kuruluşlar ve bölümler oluşturmuşlardır. Dünya çapındaki bu topluluklar iklim değişikliğini uzunca bir süredir kapsamlı bir şekilde tartışmaktadır. Uluslararası toplumda bu soruna yönelik olarak çok sayıda anlaşma, protokol ve standartlar da dâhil olmak üzere pek çok düzenleme gerçekleştirmiştir. Bu düzenlemelerden; Birleşmiş Milletler İnsan Çevresi Konferansı (1972)'nın kapsamında çevre sorunlarını küresel boyutta ele alacak uluslararası bir organ olarak kurulan Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)'ün temel davranış kurallarını içeren 1976 tarihli Çok Uluslu İşletmeler Rehberi (OECD 1976) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 2000 yılında yenilenen 1977 tarihli Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politikaya ilişkin Üçlü İlkeler Bildirgesi (ILO 1977, ILO 2002) en çok bilinen düzenlemelerdir. 2000'li yıllara doğru bu topluluklarda çevre ile ilgili konuların daha da önem kazandığı gözlenmektedir. Örneğin Avrupa Birliğini kuran Maastricht Anlaşmasıyla (1993) çevre alanına "politika" statüsü verilmiştir. Küresel ısınmaya karşı uluslararası ilk çerçeve sözleşmesi Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi UNFCC (1994) ile sera gazının iklim üzerindeki etkisiyle mücadele etmek için yürürlüğe girmiş ve 1997 yılında imzalanarak 2005'te yürürlüğe giren Kyoto Protokolü ile daha somut hedef-

ler belirlenmiştir. Avrupa Komisyonu tarafından yenilenebilir kaynaklara ilişkin 1997'de yayınlanan rapor (White Paper), Avrupa düzeyinde bir dönüm noktası olmuştur. İstihdam açısından potansiyeli olan "yeşil ekonomi" kavramı henüz geniş çapta yerleşmemiş olmasına rağmen, yenilenebilir enerjiyi teşvik etmeyi amaçlayan önlemler planlanmıştır (Bonsinetto vd., 2021, ss. 49- 52; Coronato, 2014, s. 173).

2000' li yılların başlarında ise bu toplulukların politikalarında çevresel bozulmaları azaltmak ve ortadan kaldırmak için sürdürülebilirlik ön plana çıkmıştır. Örneğin; Çevreye duyarlı kalkınma yöntemlerini içeren Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP)'nın 2008 yılına ait yıllık raporda sürdürülebilirlik kavramının ön planda olduğu belirtilmiştir. 2009 raporunda ise sürdürülebilir kalkınmanın sağlanabilmesi için oluşturulması gereken yeni küresel yeşil düzenin (yeşil teknolojilere yatırım, karbon emisyonlarının azaltılması, yeşil işler vb.) ve çevreci ekonomi (ekonomik teşvikler, yasal düzenlemeler, kaynak yönetimi, tüketici bilinçlendirme, vb.) için uygulanması gereken politikaların üzerinde durulmuştur (Scanlon, 2010, s. 16). Avrupa Birliği tarafından kurulan Avrupa Çevre Ajansı (EEA), birlik üyesi ülkelerin çevre konularında bilgilendirilmesini, çevrenin sürdürülebilirliğinin sağlanmasını ve çevreci ekonomi politikalarının benimsenmesini amaçlamaktadır. EEA, birlik ülkeleri üzerinde bir bilgi ve gözlem ağı oluşturmuştur (EEA, 2009). Birlik üyesi ülkeler, doğrudan ajansın üyesi sayılmaktadır. Türkiye, Avrupa Birliği adayı ülke olarak Avrupa Çevre Ajansı'nın üyesi haline gelmiştir. Ajans, aday ülkelere finansman ve proje desteği sağlamaktadır (Kaypak, 2014).

Çevre ve iklimde meydana gelen bozulmaların olumsuz etkileriyle mücadele etmek için endüstrinin üzerine düşen görevi yapmasında başlıca uluslararası organizasyonlar ve anlaşmalar şunlardır:

- *Birleşmiş Milletler (BM):* Birleşmiş Milletler (BM) kapsamında endüstrilerin çevresel sürdürülebilirlik konusundaki sorumlulukları, çeşitli küresel anlaşmalar, girişimler ve ilkeler aracılığıyla belirlenir. Bu düzenlemeler, endüstriyel faaliyetlerin çevresel etkilerini en aza indirmeyi ve sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SDG'ler), Paris Anlaşması, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact), Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP), Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi (UNFCCC), REDD+ (Reducing Emissions from Deforestation and Forest Degradation), Stockholm Sözleşmesi, Basel Sözleşmesi, Mont-

real Protokolü, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Sanayi Geliştirme Örgütü (UNIDO), Birleşmiş Milletler Sorumlu Yatırım İlkeleri (UN Principles for Responsible Investment - PRI), Küresel Çevre Fonu (Global Environment Facility - GEF) BM'nin bu konudaki başlıca girişimleri ve anlaşmalarıdır.

- *Avrupa Birliği:* Çevre koruma ve sürdürülebilir kalkınma konularında çeşitli girişim ve politikalar geliştirmiştir. Bu girişimler, iklim değişikliğiyle mücadele, biyolojik çeşitliliğin korunması, kaynak verimliliği, döngüsel ekonomi ve kirliliğin azaltılması gibi geniş bir yelpazeyi kapsar. AB'nin stratejileri şunlardır: bu konudaki başlıca düzenlemeleri ve stratejileri: **Avrupa Yeşil Mutabakatı (European Green Deal),** AB'nin 2050 yılına kadar karbon nötr bir kıta olma hedefini belirler. Enerji, ulaşım, sanayi, tarım ve diğer sektörlerde dönüşüm öngörür. Endüstriyel faaliyetlerin karbon ayak izini azaltma ve sürdürülebilir uygulamaları benimseme konusunda rehberlik eder. **Endüstriyel Emisyonlar Direktifi (Industrial Emissions Directive- IED),** Büyük sanayi tesislerinin emisyonlarını kontrol altına almayı amaçlar. En İyi Mevcut Teknikler (BAT) referans dokümanlarıyla (BREFs) endüstrilerin çevresel performanslarını iyileştirmelerini sağlar. **Çevre ve İklim Değişikliği Politikası**, kurumsal yapının yeniden şekillendirilmesini de kapsayacak şekilde önlem alma, kirliliğin kaynağında önlenmesi ve giderilmesi ilkelerine ve "kirleten öder" ilkesine dayanmaktadır. Özellikle enerji, endüstri, altyapı ve inşaat ile ulaşım ve gıda sektöründe üretim ve tüketim faaliyetlerinin çevre ve iklim üzerindeki baskısının azaltılması hedeflerinden biridir. **Döngüsel Ekonomi Eylem Planı (Circular Economy Action Plan),** kaynak verimliliğini artırmayı ve atık üretimini azaltmayı hedefler. Endüstriyel süreçlerde geri dönüşüm ve yeniden kullanımın teşvik edilmesini sağlar. **Enerji Verimliliği Direktifi (Energy Efficiency Directive),** Enerji tüketimini azaltmayı ve enerji verimliliğini artırmayı amaçlar. Endüstriyel tesislerde enerji tasarrufu önlemlerinin uygulanmasını teşvik eder. **Yenilenebilir Enerji Direktifi (Renewable Energy Directive),** yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımını artırmayı hedefler. Endüstriyel sektörlerin enerji karışımında yenilenebilir enerji payını yükseltmesini sağlar. **Atık Yönetimi Direktifleri, a**tıkların azaltılması, yeniden kullanılması ve geri dönüştürülmesi için kapsamlı düzenlemeler. Endüstriyel atık yönetimi, tehlikeli atıklar ve ambalaj atıkları gibi konularda özel hükümler içerir. **Su Çerçeve Direktifi (Water Framework Directive), s**u kaynaklarının korunması ve sürdürülebilir yönetimi için bir çerçeve sağlar. Endüstriyel tesislerin su kullanımı ve deşarjları üzerindeki etkilerini düzenler. **Hava Kalitesi Direktifleri,** hava kirliliği

seviyelerini kontrol altına almak ve azaltmak için sınır değerler ve hedefler belirler. Endüstriyel emisyonların hava kalitesine etkisini düzenler. **Sürdürülebilir Finans Taksonomisi,** hangi ekonomik faaliyetlerin çevresel olarak sürdürülebilir olduğunu tanımlar. Endüstriyel yatırımların çevresel sürdürülebilirlik kriterlerine uygun olmasını teşvik eder. **Emisyon Ticaret Sistemi (Emission Trading System - ETS),** karbon emisyonlarının ticaretine olanak sağlayan bir piyasa mekanizması. Endüstriyel tesislerin emisyonlarını azaltmaları için ekonomik teşvikler sunar. **Eko-Tasarım Direktifi (Eco-Design Directive),** ürünlerin çevresel performansını iyileştirmek için tasarım aşamasında çevresel kriterlerin belirlenmesini sağlar. Enerji ile ilgili ürünlerin enerji verimliliği ve çevresel etkilerini azaltmayı amaçlar (AB Başkanlığı, 2024).

Bu düzenlemeler ve stratejiler, AB içinde faaliyet gösteren endüstrilerin çevresel etkilerini minimize etmeyi ve sürdürülebilir üretim yöntemlerini benimsemelerini sağlamayı amaçlamaktadır. AB, bu politikalar aracılığıyla çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmayı ve yeşil bir ekonomiye geçişi teşvik etmeyi hedeflemektedir.

- *Dünya Ticaret Örgütü:* Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ), uluslararası ticaretin düzenlenmesi ve serbestleştirilmesi amacıyla kurulan bir organizasyondur. DTÖ'nün çevresel sürdürülebilirlik konusundaki endüstriyel sorumlulukları doğrudan düzenleyen özel bir mekanizması olmamakla birlikte, çevre ile ticaret arasındaki ilişkiyi dikkate alan çeşitli anlaşmalar ve mekanizmalar bulunmaktadır. Bu mekanizmalar, ticaret politikalarının çevresel sürdürülebilirliği nasıl etkilediğini ve endüstriyel sorumlulukları nasıl şekillendirdiğini belirlemekte önemli rol oynar. DTÖ ve Çevre Komitesi (CTE): Genel Tarife ve Ticaret Anlaşması (GATT), Çevresel Mallar Anlaşması (EGA): Çevresel Hizmetler Ticareti: Teknik Engeller Anlaşması (TBT) Ticaret ve Çevre Arasındaki Anlaşmazlıklar, Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SDG'ler) ile Uyum, Çevresel Yükümlülükler ve Ticaret İlişkisi gibi mekanizmalar ve anlaşmalar DTÖ'nün çevresel sürdürülebilirlik konusundaki endüstriyel sorumlulukları düzenleyen ve teşvik eden yaklaşımlarını yansıtır. DTÖ, çevre ve ticaret arasındaki etkileşimi dengeleyerek, sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmak için kritik bir rol oynamaktadır. Endüstriyel faaliyetlerin çevresel etkilerini en aza indirmek için uluslararası ticaretin rolünü inceler. Endüstrilerin çevresel yükümlülüklerine uyum sağlama ve ticaret politikaları arasında denge kurar. Çevresel sürdürülebilirlik amaçları doğrultusunda endüstriyel faaliyetleri düzenleyen ulusal politikaları destekler (WTO, t.y.).

- *OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü:* Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), üye ülkeler arasında ekonomik kalkınmayı ve yaşam standartlarını iyileştirmeyi amaçlayan uluslararası bir organizasyondur. Çevresel politikalar ve sürdürülebilir kalkınma konusunda rehberlik sağlar, çevresel göstergeler ve değerlendirme raporları yayınlar. OECD, çevresel sürdürülebilirlik konusundaki endüstriyel sorumlulukları düzenleyen ve teşvik eden çeşitli politika önerileri, raporlar ve çerçeveler sunar. Çevresel Performans İncelemeleri, Yeşil Büyüme Stratejisi, Çevresel Politika Araçları ve Verimlilik, Endüstriyel Yenilik ve Yeşil Teknolojiler, Kirlilik Önleme ve Kontrol, Döngüsel Ekonomi ve Kaynak Verimliliği, Enerji ve Çevre Kimyasalların Yönetimi, Sürdürülebilir Altyapı, İklim Değişikliği ve Enerji Politikaları, Çevresel Bilgi ve Veri, Uluslararası İşbirliği ve Yönetişim gibi girişimler ve politikalar, OECD'nin endüstriyel sektörlerin çevresel sürdürülebilirlik konusundaki sorumluluklarını düzenleyen ve teşvik eden kapsamlı yaklaşımını yansıtmaktadır. OECD, üye ülkeler arasında en iyi uygulamaların paylaşılmasını ve çevresel performansın sürekli iyileştirilmesini sağlayarak küresel çevre hedeflerine ulaşılmasına katkıda bulunur. Endüstrilerin çevresel performansını iyileştirmeye yönelik önerilerde bulunur. Endüstrilerin doğal kaynakları verimli kullanmalarını ve çevresel etkilerini en aza indirmelerini teşvik eder. Ekonomik araçlar, düzenleyici önlemler ve gönüllü yaklaşımlar dâhil olmak üzere çeşitli çevresel politika araçlarını değerlendirir. Endüstrilerin çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmalarını sağlayacak en iyi uygulamaları tanımlar. Endüstriyel kirliliği önleme ve kontrol altına alma politikaları geliştirir. Hava, su ve toprak kirliliğini azaltma stratejileri ve en iyi uygulamaları belirler. Kaynakların daha verimli kullanılması ve atıkların en aza indirilmesi için politikalar ve stratejiler sunar. Endüstriyel üretimde döngüsel ekonomi uygulamalarını teşvik eder. Enerji üretimi ve tüketiminin çevresel etkilerini değerlendirir. Endüstrilerin enerji verimliliğini artırmalarını ve yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelmelerini teşvik eder. Çevresel sürdürülebilirliği göz önünde bulunduran altyapı projelerini teşvik ederek endüstriyel tesislerin çevresel etkilerini azaltmak için sürdürülebilir altyapı çözümleri sunar. İklim değişikliği ile mücadele için enerji politikaları ve stratejileri geliştirir. Endüstrilerin sera gazı emisyonlarını azaltmalarını ve iklim değişikliğine uyum sağlamalarını teşvik eder. Çevresel veri toplama, analiz ve raporlama süreçlerini iyileştirir. Endüstrilerin çevresel performanslarını izlemelerine ve raporlamalarına yardımcı olur. Çevresel sürdürülebilirlik konularında uluslararası işbirliğini teşvik ederek endüstrilerin küresel çevre sorunlarına karşı ortak çözümler geliştirmelerini destekler (OECD, 2010).

- *Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu (IMF):* Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu (IMF), küresel ekonomik kalkınmayı ve finansal istikrarı teşvik eden önemli uluslararası kuruluşlardır. Her iki kurum da çevresel sürdürülebilirlik konusunda endüstrilerin sorumluluklarını çeşitli politikalar ve finansman araçları aracılığıyla teşvik eder ve düzenler. Sürdürülebilir kalkınma projelerine finansman sağlar ve çevresel sürdürülebilirlik konularında politika tavsiyeleri sunar. **Dünya Bankası**; Çevresel ve Sosyal Standartlar Çerçevesi (ESF), Küresel Çevre Fonu (GEF), Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SDGs), İklim Değişikliği Eylem Planı, Yeşil Büyüme, Döngüsel Ekonomi gibi düzenlemelerle sürdürülebilir kalkınma projelerine finansman sağlayarak ve teknik yardım sunarak çevresel sürdürülebilirliği teşvik etmektedir ve endüstriyel sektörlerin çevresel sorumluluklarını belirler. Ayrıca endüstriyel projelerin çevresel etkilerini en aza indirmek ve sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmek amacıyla rehberlik sağlar. Endüstriyel sektörlerin kaynak verimliliğini artırmalarını ve çevre dostu uygulamaları benimsemelerini teşvik eder. Atıkların azaltılması ve kaynakların verimli kullanımı için döngüsel ekonomi projelerine finansman sağlar. Endüstriyel üretim süreçlerinde geri dönüşüm ve yeniden kullanım uygulamalarını teşvik eder (The World Bank, 2017). **Uluslararası Para Fonu (**IMF), makroekonomik istikrarı sağlama ve sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etme amacıyla ekonomik politikalar ve finansman araçları geliştirir. Makroekonomik Politikalar ve Çevresel Sürdürülebilirlik, İklim Değişikliği ile Mücadele, Yeşil Finansman, Kapasite Geliştirme ve Teknik Yardım, Politika Tavsiyeleri ve Araştırmalar gibi düzenlemelerle endüstriyel sektörlerin çevresel sorumluluklarını düzenlemektedir. Endüstriyel sektörlerin çevresel etkilerini ve iklim değişikliğine yönelik politikalarını değerlendirerek iklim değişikliğiyle uyumlu politikalar geliştirmelerini teşvik eder. Endüstriyel projelerde çevresel sürdürülebilirlik kriterlerini destekler ve teşvik eder. IMF, çevresel sürdürülebilirlik konusunda araştırmalar yaparak ve politika tavsiyelerinde bulunarak endüstriyel sektörlerin çevresel performanslarını iyileştirmeleri için bilimsel ve ekonomik analizler de sunmaktadır (ECB, 2022).

Dünya Bankası ve IMF, endüstriyel sektörlerin çevresel sürdürülebilirlik konusundaki sorumluluklarını çeşitli politika çerçeveleri, finansman araçları ve teknik yardımlar aracılığıyla teşvik eder ve destekler. Bu iki kuruluş, sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmayı ve endüstriyel faaliyetlerin çevresel etkilerini en aza indirmeyi amaçlayan küresel çabalara önemli katkılarda bulunmaktadır.

- *Uluslararası Standartlar Organizasyonu (ISO):* Uluslararası Standardizasyon Örgütü (ISO), endüstriyel sektörlerde çevresel sürdürülebilirliği teşvik eden bir dizi standart geliştirmiştir. Bu standartlar, endüstrilerin çevresel performanslarını iyileştirmeleri ve sürdürülebilir uygulamaları benimsemeleri için rehberlik sağlar. ISO'nun çevresel sürdürülebilirlik konusundaki başlıca standartları ve girişimlerinden en çok bilinenleri arasında ISO 1400 serisi yer almaktadır. **ISO 14000 Serisi:** Çevre yönetim sistemleri ve araçları ile ilgili uluslararası standartları kapsar. Bu standartlar, endüstriyel kuruluşların çevresel etkilerini yönetmelerine ve iyileştirmelerine yardımcı olur. **ISO 14001- Çevre Yönetim Sistemi** ile endüstriyel kuruluşların çevresel performanslarını yönetmeleri ve sürekli iyileştirmeleri için bir çerçeve sağlar. Çevre politikalarının oluşturulması, çevresel etkilerin değerlendirilmesi, çevresel hedeflerin belirlenmesi ve performansın izlenmesi gibi süreçleri içerir. **ISO 14004- Çevre Yönetim Sistemleri-Genel Rehberlik** ile çevre yönetim sistemlerinin kurulması, uygulanması, sürdürülmesi ve iyileştirilmesi için rehberlik sağlar. Endüstriyel kuruluşlara çevresel yönetim konusunda stratejik tavsiyeler sunar. **ISO 14006- Çevresel Yönetim Sistemleri ve Ekotasarım** ile ürünlerin yaşam döngüsü boyunca çevresel etkilerini azaltmayı hedefleyen ekotasarım süreçlerini destekler. Endüstriyel tasarım ve geliştirme süreçlerinde çevresel sürdürülebilirlik ilkelerini entegre etmeyi teşvik eder. **ISO 14015- Çevresel Değerlendirme ve Çevresel Durum Analizi** ile çevresel durum analizlerinin nasıl yapılacağını ve çevresel risklerin nasıl yönetileceğini belirler. Endüstriyel tesislerin çevresel performansını ve risklerini değerlendirmeye yönelik metodolojiler sunar. **ISO 50000 Serisi**, enerji yönetim sistemleri ile ilgili uluslararası standartları içerir ve enerji verimliliğini artırmayı hedefler. **ISO 50001- Enerji Yönetim Sistemi,** endüstriyel kuruluşların enerji kullanımını yönetmeleri ve iyileştirmeleri için bir çerçeve sağlar. Enerji politikalarının oluşturulması, enerji hedeflerinin belirlenmesi, enerji performans göstergelerinin izlenmesi ve enerji verimliliğinin artırılması gibi süreçleri kapsar. Bunlardan başka ISO 26000- Sosyal Sorumluluk Rehberi, ISO 20400- Sürdürülebilir Tedarik Rehberi, ISO 31000- Risk Yönetimi ile ISO 14064 ve ISO 14067- Sera Gazı Yönetimi standartları da endüstriyel sektörlerin çevresel sürdürülebilirlik konusundaki sorumluluklarını düzenleyen ve teşvik eden standartlardır (ISO, t.y.).

Tüm bu standartlar, endüstriyel kuruluşların çevresel performanslarını sürekli olarak iyileştirmeleri ve sürdürülebilir uygulamaları benimsemeleri için rehberlik sağlamaktadır. Aynı zamanda ISO standartları, küresel

düzeyde çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmayı ve endüstriyel faaliyetlerin çevresel etkilerini en aza indirmeyi amaçlamaktadır.

- *Uluslararası Anlaşmalar: Paris Anlaşması (2015),* iklim değişikliğiyle mücadele etmek ve küresel sıcaklık artışını 2°C'nin altında tutmak için ülkelerin taahhütlerini içerir. *Kyoto Protokolü (1997),* sera gazı emisyonlarının azaltılması amacıyla ülkeler arasında bağlayıcı hedefler belirler. *Montreal Protokolü (1987),* ozon tabakasına zarar veren maddelerin üretimi ve kullanımının aşamalı olarak durdurulmasını hedefler. *Stockholm Sözleşmesi (2001)*, kalıcı organik kirleticilerin üretim ve kullanımının azaltılmasını ve ortadan kaldırılmasını amaçlar. *Basel Sözleşmesi (1989)*, tehlikeli atıkların sınır ötesi taşınımınn kontrol edilmesi ve çevresel olarak sürdürülebilir yönetimi konularını kapsar (Talu, 2019). *Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi (UNFCCC)*, küresel ısınma ve iklim değişikliği konusunda uluslararası işbirliğini teşvik eder. *Bölgesel Kapsamlı Ekonomik Ortaklık Anlaşmaları*, çeşitli ülkeler arasında ekonomik işbirliğini teşvik eden ve çevresel sürdürülebilirlik şartlarını içeren anlaşmalardır.

Yapılan bu anlaşmalarda enerji verimliliğini artırma, atık yönetimi, su tüketimini azaltma ve yenilenebilir enerji kaynaklarına geçiş gibi konular yer almaktadır.

2.8. İşgücü Piyasası

Çevresel ve iklimsel değişiklikler küresel bir tehdittir. Tüm ekonomik sektörler çevresel tehditlerden etkileneceğinden insanların yaşamları ve gelir olanakları üzerinde daha fazla etkisi olacaktır ve çevresel tehditlerin insan faaliyetinin birçok alanı üzerindeki etkileri önemlidir. Bu alanlardan biri de çalışanların istihdamı ve çalışma koşullarıdır. Daha az tartışılan ise çevresel değişikliklerin sosyal koşulları, özellikle de işgücü piyasasını, işleri ve çalışanları nasıl etkileyeceğidir. Dünyada daha önce de işgücü piyasasında yapısal değişiklikler yaşanmıştır. Ancak "iklimdeki değişikliklerin genel olarak istihdam ve işgücü piyasası üzerinde, özellikle de gelişmekte olan ülkelerde çok büyük etkileri olacağı öngörülmektedir" (Olsen, 2018, s. 4). İklimi etkileyen Sera Gazlarının (GHG) en büyük payı gelişmiş ülkelerden ve geçiş sürecindeki ülkelerden gelse de en ağır darbeyi alacak olan, aynı zamanda alabilecekleri önlemler açısından zaten fakir ve mali açıdan zayıf olan gelişmekte olan dünya olacaktır. Sürdürülebilir kalkınmanın "üç boyutu", yani çevre koruma, sosyal kalkınma ve ekonomik büyümeyi her zamankinden daha fazla dikkate alınmalıdır. İklim değişikliğine karşı azaltım araç-

larının işgücü piyasalarında daha rasyonel bir vergi yapısıyla uyumlaştırılmasıyla ve yeşil üretim faaliyetlerinde istihdamı teşvik edecek makroekonomik politikalar yoluyla, gelişmekte olan ekonomilerin daha yüksek istihdamla sürdürülebilir bir yeşil büyüme yoluna doğru önemli kazanımlar elde edebileceğini savunulmaktadır (Kolsuz & Yeldan, 2017, s. 1249; Olsen, 2009).

Hem finansal hem de insani sosyal maliyetler, çevresel ve ekonomik maliyetleri önemli ölçüde artıracaktır. Pek çok iş bu değişimlerin etkileri nedeniyle tehdit altındadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 2018 yılında hazırladığı rapora göre, çevresel bozulmanın bazı biçimleri işgücü piyasası üzerinde doğrudan olumsuz etkiye sahip olabilir. Bu kapsamda işgücü piyasası ile iklim değişikliği arasındaki ilişki dikkate alınırken en az üç temel husus dikkate alınmalıdır. "Birincisi, işler genel olarak ekosistemlerin sağladığı hizmetlere (tarım, balıkçılık, ormancılık ve turizmdeki işler vb.) bağlıdır. İkincisi hem iş hem de güvenli, sağlıklı ve insana yakışır çalışma koşullarının sağlanması, çevresel tehlikelerin (fırtınalar ve hava kirliliği vb.) bulunmamasına ve çevresel istikrarın belirli bir aralıkta kalan (sıcaklıklar ve öngörülebilir yağış düzenleri vb.) korunmasına bağlıdır. Üçüncüsü ise çevresel bozulmayla ilişkili riskler ve tehlikeler en çok savunmasız çalışanları etkileme eğilimindedir" (ILO, 2018, ss. 7-8). Dolayısıyla çevresel bozulmalar ve özellikle iklim değişikliğinin beraberinde getirmiş olduğu tehlikeler; sektörler, istihdam ve işsizlik, çalışanlar, çalışma koşulları ve biçimleri, emek mobilitesi ve göç, dezavantajlı gruplar da dahil olmak üzere işgücü piyasasını etkilemektedir.

Eylül 2008'de Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP), Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) ve Uluslararası İşverenler Örgütü (IOE) "Yeşil İşler: Sürdürülebilir, Düşük Karbonlu Bir Dünyada İnsana Yakışır İşe Doğru" raporun açıklamıştır. Bu belge, dünya çapında "yeşil işler" olarak adlandırılan işe geçişle ilgili zorlukların anlaşılmasına önemli bir katkı sağlamaktadır. ILO (2008)'nun "yeşil işler" tanımı aşağıdaki gibidir:

"Yeşil işler çevre kalitesinin korunmasına veya onarılmasına önemli ölçüde katkıda bulunan tarım, imalat, araştırma ve geliştirme (Ar-Ge), idari ve hizmet faaliyetlerindeki işlerdir. Spesifik olarak, buna ekosistemlerin ve biyolojik çeşitliliğin korunmasına yardımcı olan; yüksek verimlilik stratejileri yoluyla enerji, malzeme ve su tüketimini azaltan; ekonomiyi karbondan arındırmak ve her türlü atık ve kirliliğin oluşumunu en aza indiren veya tamamen önleyen işlerdir (ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere). Yeşil işler, ister ima-

lat ve inşaat gibi geleneksel sektörlerde, ister yenilenebilir enerji ve enerji verimliliği gibi yeni ortaya çıkan yeşil sektörlerde olsun, çevrenin korunmasına veya onarılmasına katkıda bulunan insana yakışır işlerdir"

"Yeşil işler" ifadesi çevrenin korunmasını teşvik eden meslekleri ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu aynı zamanda yeşil ekonomiye yatırım ve sonrasındaki uyum süreci sonucunda işletme yeniden yapılanmasının işgücü piyasası üzerindeki etkilerinin de dikkate alınması anlamına gelmektedir. Uluslararası literatür, yeşil işlerin inşaat, ulaşım ve imalat ile gıda, tarım ve ormancılık alanlarına odaklanarak alan ve sektör bazında sınıflandırılabileceğini göstermektedir (Tiraboschi, s. 367). Yeşil işlere geçiş, hemen hemen tüm ekonomik sektörlerde yeni işlerin yaratılması ve mevcut işlerin dönüştürülmesi ve aynı zamanda bazı işlerin/mesleklerin yok olacağı anlamına gelmektedir (ILO 2009). Bu durum özellikle tarım ve turizm sektörü için geçerlidir. Küresel ısınmaya daha fazla maruz kalan ülkelerde tarım ve turizm gibi birçok mesleki sektörde gelecekte iş kayıplarının yaşanması beklenilmekledir. İklim değişikliğiyle birlikte tercih edilen destinasyonların daha yüksek enlemlere kayması. Hayvancılık, balıkçılık, ormancılık gibi alalar da iklim değişiklilerinden olumsuz yönde etkilenebilecek alanlardır. Çevresel bozulmalar ve iklim değişikliği hayati ekosistem (tatlı su tedariği, biyolojik çeşitlilik, fırtınadan korunma, stok yenileme vb.) hizmetlerinin birçoğunun sağlanmasını tehdit etmektedir. Ayrıca diğer profesyonel sektörlerin de olumsuz sonuçlara maruz kalması beklenmektedir. Bu sektörlerde özellikle ulaşım, inşaat, sağlık, acil durum ve kurtarma gibi hizmetlerin olumsuz yansımaları olacaktır. Diğer taraftan enerji ve su sağlayıcıları veya atık yönetimi birimleri gibi kamu hizmetleri de iklim değişikliğinin olumsuz etkileriyle mücadele etmek üzere görevlendirilecek ve birincil sektörle doğrudan bağlantıları nedeniyle sanayi ve imalat sektörleri de etkilenecektir (Rehan ve Nehdi, 2005; Siskou, 2022). Olası tehditler dolayısıyla bunlara bağlı olan işleri tehlikeye atmaktadır. Bu olumsuz etkiler arasında işgücü verimliliğindeki azalma da yer almaktadır. İklim değişikliği, sıcaklık ve yağmur düzenlerini etkilediği ölçüde, tüm bölgeleri verimsiz hale getirebilir ve işyerlerini çalışmak için fazla sıcak hale getirebilir. Dolayısıyla iklim kaynaklı göçe, güvencesiz ve kayıt dışı çalışmanın çoğalmasına ve işsizliğin artmasına neden olabilir. Artan sıcaklıkların öngörülen olumsuz etkisinin G20 ülkelerindeki toplam çalışma saatini 2030 yılına kadar %1,9 oranında azaltması tahmin edilmektedir. Ancak tahmini etki bu ülkeler arasında eşit olmayan bir şekilde dağılmıştır. Toplam çalışma saatlerinin azalmasıyla Hindistan (%5,2) ve Endonezya'nın (%2,6) en çok etkilenecek ülke-

ler olması, buna karşılık, Türkiye, İtalya, Rusya Federasyonu, Fransa, Kanada, Almanya ve Birleşik Krallık'ta çalışma saatlerinde %0,1'den daha az bir azalma ile yalnızca küçük bir etki yaşanması beklenilmektedir. Bununla birlikte, bu dönemde sıcaklıklarda beklenen artışın bir sonucu olarak, sıcaklık stresinden kaynaklanan iş gücü verimliliği kayıplarının 2030 yılında tüm G20 ülkelerinde 1995 yılına göre artması da beklenilmektedir (ILO, 2018, ss. 7-8). Diğer bir ifade ile çevresel bozulma, bu ekosistem hizmetlerini ve bunlara bağlı işleri tehdit etmektedir. Çevresel bozulmayla ilişkili riskler ve tehlikeler en çok savunmasız çalışanları (kadınlar, göçmen işçiler, yoksulluk içindeki insanlar, yerliler ve kabile halkları, engelli kişiler ve ülkeye veya bölgeye bağlı olarak diğer dezavantajlı gruplar vb.) etkileme eğilimindedir. Böylece eşitsizliğin oluşmasına ve devam etmesine neden olmaktadır.

Çevresel tehlikeler, yerel risk yönetimi kapasitesini aştığında felakete dönüşebilmektedir. Sermaye stoğunun, ulaşım sistemlerinin ve diğer altyapının yok edilmesi; bazı işerin yok olmasına, insanları zorunlu olarak göç etmeye ve ekonomik faaliyetleri yavaşlatmaya neden olmaktadır. Hatta bu riskler ve tehlikeler afetlere yol açarak insanların ölmesine sebebiyet vermektedir. Bir afet sonrasında sermaye stokunun yeniden inşası gayri safi yurt içi hasılanın (GSYİH) ve istihdamın büyümesini teşvik edebilse de afetlerin kısa ve uzun vadeli ekonomik sonuçları özellikle gelişmekte olan ve daha küçük ekonomiler için olumsuzdur (Felbermayr ve Gröschl, 2014). Çalışma çağındaki her insanın ölümü, her sakatlık ve afet sonucu altyapıda meydana gelen her hasar, birkaç neslin üretken potansiyelini azaltmaktadır. ILO, 2000 ile 2015 yılları arasında, insan faaliyetlerinden kaynaklanan veya daha da kötüleşen çevreyle ilgili çeşitli tehlikeler nedeniyle yılda 23 milyon çalışma hayatı yılının kaybedildiğini tahmin etmiştir. Herhangi bir yılda 15 ila 64 yaş arası 2,8 milyar insanın istihdam edildiği dikkate alındığında bu, yıllık çalışmanın %0,8'ine eşdeğerdir. Bu afetler, çevreye zarar veren (endüstriyel kazalar vb.) ve iklim değişikliğinin (kasırgalar vb.) şiddetlendirdiği bilinen doğal tehlikelerle sonuçlanan insan kaynaklı tüm felaketleri içermektedir. Bir ülkenin afetlere karşı savunmasızlığı, hem bu tür tehlikelere maruz kalmasına hem de iklim değişikliğine uyum tedbirleri yoluyla bunların etkilerini azaltabilme yeteneğine bağlıdır. Özellikle afetlerin iş ve üretkenlik üzerindeki etkisi, iklim değişikliğine uyum ve risk yönetimi tedbirlerinin yeterli şekilde uygulanmasıyla azaltılabilir.

İklim krizi daha acil hale geldikçe, dünyanın dört bir yanındaki hükümetler yanıcı enerji kaynaklarından yenilenebilir enerji kaynaklarına geçişi

sağlamak zorunda kalmaktadır. İlgili teknolojik değişimler, beceri ihtiyaçlarının değişmesine ve daha fazla beceri eksikliği riskine yol açacaktır. Bu nedenle adil bir geçiş, işçilerden, işverenlerden ve hükümetlerden entegre politikalar ve önemli ölçüde uyum sağlama kapasitesi ve esnekliği gerektirecektir. Yeni teknolojilere hizmet etmek için yeni ve gelişen beceri gereksinimleri, çalışanların önemli kariyer değişikliklerine ve sık sık eğitim önlemlerine tabi tutulmasını gerektirebilir. Öte yandan işverenler açısından, çalışma ortamındaki hızlı değişim ve beceri eksiklikleri aynı zamanda sektörler arasında beceri gerekliliklerinin diploma gerekliliklerinden daha önemli hale gelebileceği anlamına da gelmektedir. Bu tür engellerin azaltılması, standart dışı eğitime sahip bireyler ve yaşlı işçiler için işgücü piyasalarını daha kapsayıcı hale getirebilir (ILO, 2024, s. 70).

Olumsuz etkiler gözlendiğinde, bir takım geleneksel işlerin daha az yeşil işlerle ve fosil enerji kaynaklarının yenilenebilir enerji kaynakları ile yenilenen mal ve hizmetler ile değiştirilmesinden kaynaklanan her iş kaybı, istihdamı olumsuz yönde etkileyebilecektir. Örneğin yenilenebilir enerji tüketimindeki artış, fosil yakıtlara olan talebi azaltmakta ve dolayısıyla kömür madenciliği sektörünün arzını etkilemektedir. Böylece doğrudan ve dolaylı olarak oluşan kayıplar brüt istihdam kaybına eklenmektedir. Çevresel programlar aynı zamanda bazı üretim tesislerinin kapanmasına neden olarak istihdam üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Çevre programları fiyat artışlarına yol açarak talep, üretim ve istihdamın azalmasına yol açabilir. Ayrıca yenilenebilir enerji tüketiminin artması ekonomik kriz dönemlerinde işsizliğin artmasına neden olabilmektedir. Bu negatif ilişkinin yenilenebilir enerjiye yönelik yatırımların büyüklüğünden ve destekleme politikalarından kaynaklandığı görülmektedir (Apergis ve Salim, 2015; Yılancı vd., 2020, s. 25).

Diğer taraftan yeni tür mal ve hizmetlere olan talep, yeni pazar fırsatları yaratacaktır. Anket sonuçları, Avrupa'da 2050 yılına kadar en az 500.000 ilave iş yaratılacağını göstermektedir Gelecekte işlerin yüksek karbonlu faaliyetlerden düşük emisyonlu faaliyetlere kayacağı vurgulanmaktadır (ILO, 2018). Karbondioksit emisyonlarının azaltılmasıyla ilgili yeni işlerin yaratılmasının yanı sıra, bazı ülkelerde iklim değişikliği ve yeni mahsullerin yaratılmasına yol açan olasılıklar nedeniyle de yeni tarımın alanlarının oluşturulması da beklenilmektedir. Örneğin; Markandya vd. (2016) enerji yapısının karbon yoğun kaynaklardan uzaklaşıp daha fazla gaz ve yenilenebilir enerjilere yöneldiği 1995-2009 arasındaki döneme odaklanarak yapmış oldukları analiz Avrupa'da büyük ölçüde yeşil ekonomiye geçişle moti-

ve edilen değişimin AB çapında, özellikle de 27 üye ülkenin 21'inde istihdam üzerinde net olumlu bir etkisi olduğunu ve yaratılan istihdamın üçte birinin yayılma etkileriyle yaratıldığını göstermektedir. Bu aslında iklim değişikliğinin azaltılmasıyla ilgili yeni işlerin yaratılması anlamına gelecektir (organik tarımda istihdam, yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımı, eko-turizm, yeşil büyüme, vb.). Böylece yavaş yavaş mevcut işlerin, tüm ekonomik sektörlere yeni ivme ve dinamikler kazandıracak yeni tür "yeşil" mesleklere dönüşmesine öncülük edilecektir (Olsen, 2009). Bu durumlar çevresel değişimlerin ve politikaların olumlu istihdam etkilerini yansıtmaktadır. Olumlu istihdam etkileri doğrudan etkiler, dolaylı etkiler ve uyarılan etkiler olarak sınıflandırılmaktadır. Doğrudan istihdam etkisi, çevre koruma harcamalarının yol açtığı artan talep, üretim ve istihdamdan kaynaklanan ilk tur etkileri ifade etmektedir. Doğrudan istihdam, yenilenebilir enerji yatırımlarında kullanılacak malzemelerin üretiminde çalışan işçiler ile projenin planlama, kurulum, bakım ve tesis onarımında çalıştırılan işçilerden oluşmaktadır. Dolaylı etki genellikle birincil sektöre girdi sağlayan ikincil sanayilerden oluşur. Dolaylı istihdam etkisi, çevresel harcamaların ve diğer çevresel olmayan harcamaların dahil edilmesinden kaynaklanan ikinci ve üçüncü tur etkiler olarak tanımlanmaktadır. Uyarılan etki, vergilendirilebilir gelir getiren hükümetlerin ve bu yatırımlardan ekonomiye gelir sağlayan diğer paydaşların kazançları da dahil olmak üzere, yenilenebilir enerji yatırımlarının neden olduğu doğrudan ve dolaylı istihdamın neden olduğu istihdamdır. Başka bir deyişle harcamalar, ek istihdamın çarpan etkisi nedeniyle ekonomide ek gelirin artmasına neden olmaktadır. Kesin rakamlar bilinmemekle birlikte, dünya çapında enerji verimli binalara geçişin milyonlarca, hatta on milyonlarca iş yaratabileceğini ve halihazırda sektörde çalışan tahmini 111 milyon insanın çoğu için mevcut istihdamı yeşillendireceği, ayrıca belediye, ticari, endüstriyel ve konut binalarının yeşilleştirilmesi, bu enerji tasarruflu binalarda çalışan insanlara da yansıyacaktır.

SONUÇ

Yeşil çalışan ilişkileri, sürdürülebilir ve çevre dostu bir çalışma ortamı yaratmak için işverenlerin, çalışanların, sendikaların, ulusal ve uluslararası kuruluşların ve hükümetin işbirlikçi çabalarını içermektedir. Bu ilişkiler, çevresel sorumluluk, enerji verimliliği, atık yönetimi ve sürdürülebilirlik ilkelerini işyeri uygulamalarına entegre ederek hem ekonomik hem de çevresel hedeflere ulaşmayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda yeşil çalışan ilişkileri; işverenler, çalışanlar, sendikalar, ulusal ve uluslararası kuruluşların ve

devletin birlikte hareket ederek sürdürülebilir ve çevre dostu bir çalışma ortamı oluşturma sürecidir. Yeşil çalışan ilişkilerinin ana bileşenlerini ise işletme yönetimi ve çalışan katılımı, sendikalar, toplu pazarlık, işçi ve işveren kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, devlet, uluslararası kuruluşlar ve anlaşmalar ile işgücü piyasası oluşturmaktadır.

Çevresel ve iklimsel bozulmaların yol açtığı piyasalardaki değişiklikler ve üretimin geçişini içeren sorunların çözümünde yeşil işletme yönetimi ve çalışan katılımı sürdürülebilirlik bilincinin oluşturulmasında önem arz etmektedir. Üst yönetimin sürdürülebilirlik konusunda taahhütlerinin ve desteğinin olması, bu konuda politika ve kaynaklar sağlaması, çevre dostu uygulamaların geliştirilmesi ve yenilikçi çözümlerin bulunması için çalışanların katılımının sağlanması gibi uygulamalarla bu sağlanabilir. Diğer taraftan adil geçiş, sürdürülebilir işyeri uygulamaları, çevre savunuculuğu, çevre gruplarıyla işbirliği, ekonomik ve sosyal eşitliği de içeren yeşil sendikacılık uygulamaları da ayrıca önemlidir. Yine çevresel sürdürülebilirlik hedeflerinin işçi sendikaları ve işverenler arasındaki geleneksel toplu pazarlık anlaşmalarına dâhil edilmesi ile gerçekleştirilen yeşil toplu pazarlık süreçlerinde işçilerin iklim değişikliğinin etkilerinden korunması ve yeşil dönüşümün istihdam ve iş organizasyonu üzerindeki etkisi gibi konuları kapsaması da bir diğer önemli konudur. Ayrıca sendikalar dışında iş dünyasında çeşitli çıkarları temsil eden ve farklı roller üstlenen organizasyonlar olarak işçi ve işveren kuruluşları da çalışan katılımında ve çevreci düzenlemelerde önemli roller üstlenmektedirler. Emisyonların azaltılması, yeşil ekonomide rekabetçi kalma gibi belirli yeşil konularda işçi ve işveren kuruluşları siyasi tartışmalara katılım, görüş belgeleri yayınlama, özel yayınlar hazırlamak, farkındalık etkinlikleri ile yeşil becerilerin teşviki gibi konularda işletmelere yardımcı olmaktadır. Böylece işletmeler, işyeri düzeyinde en iyi çevre uygulamalarını belirlemek ve uygulamak için işveren ve işçi örgütleriyle birlikte çalışabilmektedir. STK'lar da iş dünyasının yeşillendirilmesi sürecinde göz ardı edilemeyecek paydaşlardır. Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Konferansı, Paris Anlaşması gibi uluslararası anlaşmalar ve yerel hükümetlerin çevre koruma politikaları, STK'ların faaliyetlerini desteklemekte ve bu kuruluşların etkisini artırmaktadır. STK'lar, bu politikaların uygulanmasını izlemek ve desteklemek için önemli ortaklar haline gelmiştir. STK'lar mevcut sorunların çözümünde liderlik rolü üstlenerek, sürdürülebilir kalkınmayı ve tüketimi teşvik ederek ve sertifikasyon sistemlerinin kurulmasına yardımcı olarak önemini artırmaktadır. Sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmede hükümetin rolü çok önemlidir. Ancak, küresel zorlukların

üstesinden gelmek için piyasayı ve küresel yönetişimi düzenlemeye yönelik yeterli kurallar olmadan, hükümetler ve çok taraflı kurumlar, ekonomik büyüme, çevre koruma veya sosyal eşitlik açısından belirtilen sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşamayacaklardır. Devlet sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmek için düzenlemeler yapabilir ve uygulayabilir, teşvikler sağlayabilir, eğitim verebilir ve farkındalığı artırabilir ve uluslararası işbirliği yapabilir. Çevresel bozulmalarla ilgili olayların hâlihazırda derin bir etkisi bulunmaktadır ve bunlarla mücadele önemlidir. Bu noktada çevresel bozulmalara karşı mücadele eden aktivistler, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar, sivil toplum örgütleri ve hükümetler arası kuruluşlar ortaya çıkmıştır. Bu ve benzer kuruluşların düzenlediği uluslararası anlaşmalar, kılavuzlar, kurallar, normlar ve kodlar bulunmaktadır. Bu düzenlemeler kalkınma politikası, rekabet, vergilendirme, insan hakları, çevre, bilgilerin açıklanması, eğitim, bilim ve teknoloji, istihdam, çalışma hakları, çalışma ve yaşam koşulları ve endüstriyel ilişkiler gibi geniş bir alanı kapsamaktadır ve işletmelere, işçi ve işveren örgütlerine ve hükümetlere yönelik kurallar, standartlar ve tavsiyeler yer almaktadır. Dünya çapındaki topluluklar çevresel tehditleri uzunca bir süredir kapsamlı bir şekilde tartışmaktadır. Uluslararası kuruluşlar da bu soruna yönelik olarak "Paris Anlaşması", "Kyoto Protokolü" ve "Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçevesi"nin kabul edilmesi dâhil olmak üzere çok sayıda düzenleme gerçekleştirmiştir. Ayrıca sanayi birliklerinin, ticaret odalarının, diğer işletme gruplarının ve sanayi sektörlerinin himayesinde de uluslararası yasa ve anlaşmalar geliştirilmiştir. Bu anlaşmalar sektör gruplarının paydaşlara küresel çevre sorumluluğuna bağlı olduklarını gösterme çabalarını da içermektedir. Bu kapsamda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 2018 yılında hazırladığı rapora göre; çevresel bozulmanın bazı biçimleri işgücü piyasası üzerinde doğrudan olumsuz etkiye sahip olabilir. Diğer bir ifade ile çevresel bozulma, bu ekosistem hizmetlerini ve bunlara bağlı işleri tehdit etmektedir. Mevzuata dayalı sağlam bir politika çerçevesi, saygı duyulur ve takip edilirse, çevresel değişikliklerin istihdam ve işgücü piyasası üzerindeki olumsuz sonuçlarını büyük ölçüde azaltabilir. Bu aynı zamanda çevresel bozulmaların etkileriyle mücadelede tüm ortakların (hükümetler, işçiler, işverenler, sendikalar, vb.) desteğini kazanma olasılığını da artıracaktır.

Sonuç olarak yenilenebilir enerji kaynakları, enerji verimliliği ve temiz teknolojilere yapılan yatırımların artırılması, karbon ayak izini azaltmak için küresel iş birliği ve yenilikçi çözümler geliştirilmesi, çevre dostu sektörlerde istihdamın artırılarak yeşil işlerin teşvik edilmesi ve adil geçişin sağlanması, çevre dostu uygulamaları desteklemek için vergi indirimleri ve

sübvansiyonlar gibi teşviklerin sağlanması, sürdürülebilir uygulamaları zorunlu kılacak yasal düzenlemelerin yapılması, doğal kaynakların etkin ve sürdürülebilir bir şekilde yönetilmesi ve küresel ölçekte çevresel sorunların çözümü için ülkeler arası işbirliğinin artırılması gibi uygulama ve çabalar yeşil çalışan ilişkilerinin kapsamında önem arz etmektedir. Yeşil çalışan ilişkileri, işyerlerinde sadece çevresel etkileri azaltmakla kalmamakta, aynı zamanda çalışanların işbirliğini artırma çabalarını da güçlendirmektedir. Bu şekilde, sadece işletme içinde değil, dış dünyada da olumlu bir etki oluşturabilecektir.

KAYNAKÇA

AB Başkanlığı (2024). Avrupa Birliği'nin çevre ve iklim değişikliği politikası. Fasıl 27: Çevre ve İklim Değişikliği, https://www.ab.gov.tr/fasil-27-cevre_92.html

AB Başkanlığı (2024). Avrupa Birliği'nin enerji politikası. Fasıl 15: Enerji, https://www.ab.gov.tr/fasil-15-enerji_80.html

Acar, S. (2022). Örgütlerde Yeşil İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi. İksad Yayınevi

Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. Cogent Business & Management, 2(1), 1-13.

Apergis, N., & Salim, R. (2015). Renewable energy consumption and unemployment: evidence from a sample of 80 countries and nonlinear estimates. Applied economics, 47(52), 5614-5633.

Barrera Chamorro, M. C., & Mureşan, M. D. (2023). Opinion of the European Economic and Social Committee on green collective bargaining: Good practices and future prospects. Official Journal of the European Union, (2023/C 293/05), 27-33.

Bluegreen Allience (2016). Creating good jobs, a clean environment, and a fair and thriving economy, https://www.bluegreenalliance.org/about/

Bonsinetto, F., Modica, G., Cannizzaro, A., Falco, E., & Lino, B. (2012). Green economy, climate change and energy. SIESTA Project, Scientific Report Annex B, ESPON, Luxembourg.

Brewster, C. (1989). Employee Relations. Macmillan, London

Calub, M. E. (2015). Proactive Environmental Strategies: Managing a Corporate Culture Shift toward Sustainability.

Calvert, J. (2011). Climate change, construction and labour in Europe: A study of the contribution of building workers and their Unions to 'Greening' the built environment in Germany, the United Kingdom and Denmark. Work in a Warming World, (W3) Researchers' Workshop: "Greening Work in a Chilly Climate", Toronto, Canada.

Chacartegui Jávega, C., & Canalda Criado, S. (2021). Collective bargaining, labour and environmental rights: The Spanish experience. E-Journal of International and Comparative Labour Studies, 10(1), 22-38.

Coronato, M. (2014). Territorial cohesion, regional competitiveness and sustainability: a comparison between the results of ESPON projects and addresses of European policy for the transnational cooperation. In (Eds. Maria Prezioso) ESPON Italian evidence in changing Europe (pp. 171-176). University of Rome "Tor Vergata", Roma.

Doh, J. P., & Guay, T. R. (2004). Globalization and corporate social responsibility: How non-governmental organizations influence labor and environmental codes of conduct. Management and International Review: Challenges of Globalization, 44(2), 7-29.

ECB (2022). The role of the IMF in addressing climate change risks. Eurpean Central Bank Occasional Paper Series, No. 309, https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpops/ecb.op309~4a449b41bc. en.pdf

ECOSOC, (2010, 3-14 May). Contribution by workers and trade unions. Commission on Sustainable Development (Eighteenth session).

Eurofound (2012). Eurofound Yearbook 2011: Living and working in Europe. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Felbermayr, G., & Gröschl, J. (2014). Naturally negative: The growth effects of natural disasters. Journal of development economics, 111, 92-106.

Florida, R. (1996). Lean and green: the move to environmentally conscious manufacturing. California management review, 39(1), 80-105.

Galgóczi, B. (2024). Trade unions, collective bargaining and the green transition in the next EU legislative period. Heinrich-Böll-Stiftung European Union, https://eu.boell.org/en/2024/04/16/trade-unions-collective-bargaining-green-transition

García, A.B., Pender, E.R., Medina, F.J., Euwema, M.C. (2019). Mediation and conciliation in collective labor conflicts. In: Euwema, M., Medina, F., García, A., Pender, E. (eds) Mediation in Collective Labor Conflicts. Industrial Relations & Conflict Management. Springer International Publishing https://doi.org/10.1007/978-3-319-92531-8_1

Giannakopoulos, N., & Nicolitsas, D. (2022). Employers' associations and trade unions: Coexistence or more? (No. 1140). GLO Discussion Paper, Essen.

Gray, W. B., & Jay P. Shimshack, J. P. (2010). The effectiveness of environmental monitoring and enforcement: A Review of the empirical evidence.

Guardiancich, I., & Molina, O. (2018). Örgütlenmesinde güçlük çekilen çalışanların örgütlenmesi ve temsili: Türkiye için çıkarımlar. Çalışma Hayatında Sosyal Diyaloğun Geliştirilmesi Projesi, International Labour Organization.

Hartman, C. L., Hofman, P. S., & Stafford, E. R. (1999). Partnerships: a path to sustainability. Business Strategy and the Environment, 8(5), 255-266.

Hossain, M. I., San, O. T., Ling, S. M., & Said, R. M. (2020). The role of environmental awareness and green technological usage to foster sustainable green practices in Bangladeshi manufacturing SMEs. International Journal of Advanced Science and Technology, 29(7s), 3115-3124.

Huang, P. S., & Shih, L. H. (2009). Effective environmental management through environmental knowledge management. International Journal of Environmental Science & Technology, 6(1), 35-50.

Huq, Chaumtoli. (2022). Green unionism and human rights: imaginings beyond the green new deal. Pace Environmental Law Review, 40(1), 158-197. Heinonline.

ILO (1996). Trade Unions and Environmentally Sustainable Development. Workers' Education and Environment. International Labour Office Geneva

ILO (2004). Global Union Research Network (GURN). https://www.ilo.org/projects-and-partnerships/projects/global-union-research-network-gurn

ILO (2008). Green jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world. United Nations Environment Programme (UNEP), Worldwatch Institute, NW: Washington, DC

ILO (2015). Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all. International Labour Organization, Switzerland.

ILO (2024). World employment and social outlook: Trends 2024. ILO Flagship Report, International Labour Office: Geneva.

ILO, (2018). The employment impact of climate change adaptation. Input Document for the G20 ClimateSustainability Working Group. PRODOC, Geneva.

ISO (t.y.). Popular standards and other ISO deliverables. https://www.iso.org/popular-standards.html

Jeong, D. Y. (2010). The role of the state in industrial relations. Seoul Journal of Business, 16(2), 95-126.

Johnson, P. M., & Beaulieu, A. (1996). The environment and NAFTA: Understanding and implementing the new continental law. DC Island Press, Washington.

Kaypak, Ş. (2014). Çevre sorunlarının çözümünde küresel çevre politikaları. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (31), 17-34.

Khan, M. H., & Muktar, S. N. (2024). Green employee empowerment: The missing linchpin between green HRM and sustainable organizational performance. Journal of Cleaner Production, 434(1), 1-28.

Kolsuz, G., & Yeldan, A. E. (2017). Economics of climate change and green employment: A general equilibrium investigation for Turkey. Renewable and Sustainable Energy Reviews, 70(2017), 1240-1250.

Labour Laws UK (2024, March 6). The role of trade unions in promoting sustainable and green workplaces. Trade Unions and Employee Voice, https://labourlaws.co.uk/trade-unions-promoting-sustainable-and-green-workplaces/

Lehmann, M. (2006). Government–business relationships through partnerships for sustainable development: the green network in Denmark. Journal of Environmental Policy & Planning, 8(3), 235–257. https://doi.org/10.1080/15239080600915592

Lewis, D., Kanji, N., & Themudo, N. S. (2020). Non-governmental organizations and development (2nd Edition). Routledge, London.

Maizland, L. (2023). Global Climate Agreements: Successes and Failures. https://www.cfr.org/backgrounder/paris-global-climate-change-agreements

Markandya, A., Arto, I., González-Eguino, M., & Román, M. V. (2016). Towards a green energy economy? Tracking the employment effects of low-carbon technologies in the European Union. Applied energy, 179, 1342-1350.

Markey, R., McIvor, J., & Wright, C. F. (2014). Climate change and the Australian workplace. Final Report for the Australian Department of Industry on State of Knowledge on Climate Change, Work and Employment. Sydney: Macquarie University.

Markey, R., McIvor, J., & Wright, C. F. (2016). Employee participation and carbon emissions reduction in Australian workplaces. The International Journal of Human Resource Management, 27(2), 173-191.

Mohamed, N. (2023). Building new social contracts: An overview of participatory mechanisms for economic governance. Green Economy Coalition.

Murphy-Gregory, H. (2018). Role of governments and nongovernmental organizations. In (Eds. A. Kellow & H. Murphy-Gregory) Handbook of research on NGOs (pp. 214-241), Social and Political Science subject collection Edward Elgar Publishing, USA.

Mustchin, S., & Hodder, A. (2024). Introduction: The enduring 'point'and value of industrial relations research. In The Value of Industrial Relations (pp. 1-11). Bristol University Press.

OECD (2010, May 27-28). Green growth strategy interım report: Implementing our commitment for a sustainable future. Meeting of the OECD Council at Ministerial Level, C/MIN(2010)5, Paris.

Olsen, L. (2009). The employment effects of climate change and climate change responses: A role for international labour standards? (Eds. Kevin Skerrett; Layout: Harald Kröck) Discussion Paper 12, International Labour Organization, University of Geneva.

Olsen, L. (2010). Supporting a just transition: The role of international labour standards. International Journal of Labour Research, 2(2), 293-318.

Öselmiş, M. (2020). Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları: Literatür taraması ve bir ölçek uyarlama çalışması. (Tez No. 637827) [Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi].

Rehan, R., & Nehdi, M. (2005). Carbon dioxide emissions and climate change: policy implications for the cement industry. Environmental Science & Policy, 8(2), 105-114.

Remmen, A., & Lorentzen, B. (2000). Employee participation and cleaner technology: learning processes in environmental teams. Journal of Cleaner production, 8(5), 365-373.

Renwick, D. W., Jabbour, C. J., Muller-Camen, M., Redman, T., & Wilkinson, A. (2016). Contemporary developments in Green (environmental) HRM scholarship. The International Journal of Human Resource Management, 27(2), 114-128.

Rothenberg, S. (2003). Knowledge content and worker participation in environmental management at NUMMI. Journal of Management Studies, 40(7), 1783-1802.

Satheesh, S. (2020a). Moving beyond class: A critical review of labor-environmental conflicts from the global south. Sociology Compass, 14(7), e12797, 1-14, https://doi.org/10.1111/soc4.12797

Satheesh, S. (2020b). Red-green rows: Exploring the conflict between labor and environmental movements in Kerala, India (Doctoral dissertation, University of South Florida).

Scanlon, X. C. (2010). UNEP 2009 Annual Report Seizing The Green Opportunity (Eds. Satinder Bindra). https://www.unep.org/resources/annual-report/unep-2009-annual-report

Sell, S. (1996). North-south environmental bargaining: Ozone, climate change, and biodiversity. Global Governance, 2, 97-118.

Seyis, A., & Atlas, E. (2023). Sustiınability and energy management. Eurasian Business & Economics Journal, (33), 58-67.

Simpson, D. (2009). UNEP 2008 Annual Report (Eds. Satinder Bindra). UNEP Division of Communications and Public Information, UNON/Publishing, Nairobi.

Szulecki, K., & Overland, I. (2020). Energy democracy as a process, an outcome and a goal: A conceptual review. Energy Research & Social Science, 69, 101768.

Talu, N. (2019). Avrupa Birliği iklim politikaları. İklim Değişikliği Eğitim Modülleri Serisi 3, İklim Değişikliği Alanında Ortak Çabaların Desteklenmesi Projesi (iklimİN), Ankara.

Teuteberg, S. (2021). Trade unions going green environmental. Issues in the world of work. Friedrich-Ebert-Stiftung, Trade Union Competence Centre for Sub-Saharan Africa, Cape Town. https://lrs.org.za/wp-content/uploads/2022/06/Trade-Unions-Going-Green-Environmental-issues-in-the-world-of-work.pdf

The World Bank (2017). Environmental and social framework. International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, NW, Washington, DC.

Tiraboschi, M. (2014). Labour law and ındustrial relations in recessionary times: The Italian labour relations in a global economy. ADAPT Labour Studies Book-Series Publisher: Cambridge Scholars Publishing.

Twari, R. K. (2008). Industrial relations. Self Learning Material, Directorate of Distance Education, Swami Vivekanand Subharti University. https://dde-ac.in/Books/M225.pdf

Vakil, A. C. (1997). Confronting the classification problem: Toward a taxonomy of NGOs. World Development, 25(12), 2057-2070.

Vitols, K. (2011). Strengthening cooperation between NGOs and trade unions in the interests of sustainability. In The Sustainable Company: A new approach to corporate governance (Eds. S. Vitols & N. Kluge) (pp.185-198), European Trade Union Institude, Brussels.

WTO (t.y.). An introduction to trade and environment in the WTO, https://www.wto.org/english/tratop_e/envir_e/envt_intro_e.htm

Yavuz, A. (2022). Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi. Aktüel Perspektiflerle İnsan Kaynakları Yönetimi içinde (97- 110). Eğitim Yayınevi.

Yılancı, V., İslamoğlu, E., Yıldırımalp, S., & Candan, G. (2020). The relationship between unemployment rates and renewable energy consumption: Evidence from Fourier ADL cointegration test. Alphanumeric Journal, 8(1), 17-28.