DİSK

Adil Geçiş

Sosyal Politika Önerileri

TÜRKİYE DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

Bu Politika Belgesi, 9-20 Kasım 2026'da Antalya'da düzenlecek COP31 Zirvesi öncesinde "Adil Geçiş" tartışmalarına ilişkin DİSK'in değerlendirmeleri ve sosyal politika önerilerini içermektedir.



DİSK'in Adil Geçişe İlişkin Sosyal Politika Talepleri

TÜRKİYE DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU



DİSK ADİL GEÇİŞ POLİTİKA BELGESİ

Küresel ortalama sıcaklık, sanayi devrimi öncesi düzeyin 1,5 santigrat derece üzerine çıkma eşiğine hızla yaklaşıyor. Son 11 yıl, modern ölçüm tarihinin en sıcak 11 yılı olarak kayıtlara geçti[1]. Sel, kuraklık, orman yangını ve fırtına gibi aşırı hava olaylarının sıklığı ve şiddeti her geçen yıl artıyor. İklim krizi artık bir gelecek senaryosu değil, insanlığın karşı karşıya olduğu en ciddi tehditlerden biridir.

Kapitalizmin durmaksızın büyüme hırsı nedeniyle iklim krizi yalnızca bir çevre sorunu değil, aynı zamanda bir sistem sorunudur. Sermaye büyümeden var olamaz. Büyümek için de doğayı ve enerji kaynaklarını sınır tanımadan tüketir. Türkiye'de termik santraller için ormanlar kesiliyor, tarım arazileri ve su kaynakları maden ve enerji şirketlerine tahsis ediliyor, akarsular hidroelektrik santraller için hapsediliyor, dünya genelinde ise fosil yakıt şirketleri onlarca yıldır rekor karlar elde etmeye devam ediyor.

Otomotiv sanayii de sermayenin aynı büyüme mantığı ile iklim krizini derinleştiriyor. Toplu ulaşım yerine bireysel araç kullanımı ve daha çok fosil yakıt teşvik ediliyor. Elektrikli araçlara geçiş ise otomobil bağımlılığının kendisi sorgulanmadan, lityum ve kobalt gibi madenlerin yeni bir sömürü ve kirlilik dalgasıyla çıkarılması pahasına sürdürülüyor. Yenilenebilir enerji tartışmaları da çoğu zaman bu büyüme mantığını sorgulamadan yürütülüyor. Güneş ve rüzgar enerjisine geçmek, aynı sonsuz üretim ve tüketimi sürdürecek yeni bir kaynak arayışından ibaret kalıyor. Bu nedenle yenilenebilir enerjiye geçiş zorunlu ve acil olmakla birlikte tek başına yeterli değil. Asıl mesele, enerjinin kimin mülkiyetinde, hangi toplumsal ihtiyaçlar için ve hangi ölçekte üretileceğidir. İklim krizinin kalıcı çözümü, yalnızca enerji kaynağını değiştirmekle değil, kapitalizmin sürekli büyüme mantığını sorgulamakla mümkündür.

İklim krizi, herkesi eşit biçimde etkilemiyor. Sermayenin kar marjları küresel ısınmadan çoğu zaman dolaylı ve gecikmeli biçimde etkilenirken, işçi sınıfı hem krizin doğrudan fiziksel sonuçlarına hem de krizle mücadele adına alınan veya alınmayan kararların bedeline en önce ve en ağır biçimde maruz kalıyor.

Bu nedenle iklim krizi, sadece bir çevre meselesi değil, aynı zamanda bir emek meselesi, bir gelir dağılımı meselesi ve nihayetinde bir sınıf meselesidir.

Adil geçiş, sendikal mücadelelerin içinden gelişen bir taleptir. Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu (ICFTU), 2002 Johannesburg Dünya Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi'nde sürdürülebilir üretime geçişin istihdam üzerindeki etkilerinin, sendikaların tam katılımıyla hazırlanıp uygulanacak adil geçiş süreçleriyle yönetilmesini savunmuştur.[2] Bu birikim, 2015'te kabul edilen Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Adil Geçiş Kılavuzu'na da yansımıştır. Kılavuz, insana yakışır işin dört temelini (sosyal diyalog, sosyal koruma, işte haklar ve istihdam) sürdürülebilir kalkınmanın vazgeçilmez yapı taşları olarak tanımlar. Kılavuz, işçi sağlığı ve iş güvenliğinden

1 WMO (2026). WMO confirms 2025 was one of warmest years on record. https://wmo.int/news/media-centre/wmo-confirms-2025-was-one-of-warmest-years-record (Erişim Tarihi: 21 Eylül 2026).
2 ICFTU (2002). ICFTU View on WSSD Outcome. IUF, 11 Eylül 2002. https://www.iuf.org/news/icftu-view-on-wssd-outcome/ (Erişim Tarihi: 6 Ekim 2026).

sosyal korumaya, aktif işgücü piyasası politikalarından sosyal diyaloğa uzanan dokuz politika alanında hükümetlere ve sosyal taraflara yol gösterir.[3] Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun (ITUC) değerlendirmesine göre Birleşmiş Milletler (BM) İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi'nin 30. Taraflar Konferansı'nda (COP30) kurulan Belém Eylem Mekanizması (BAM) da Kılavuz'u uygulamanın temeli olarak tanımıştır.[4]

Ancak Kılavuz bağlayıcı değildir ve büyüme ile rekabetçiliği sorgulamayan bir çerçeveye dayanır. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), Kılavuz'u asgari bir uluslararası referans olarak kabul eder. Aşağıdaki talepler bu asgari çerçevenin ötesine geçen bağlayıcı haklar ve güvenceler önermektedir. DİSK açısından bu tarihsel birikimin geliştirilmesi, işçilerin kayıplarının telafisinin ötesinde dönüşümün yönünü belirleme hakkının güvence altına alınmasını gerektirir.

Bu meseleler, dünyanın dört bir yanında işçi sınıfını doğrudan ilgilendiriyor. ILO'nun hesaplamalarına göre, 2030 yılına gelindiğinde küresel sıcaklık artışının yol açacağı verimlilik kayıpları, dünya çapında 80 milyon tam zamanlı işe eşdeğer çalışma saati kaybına yol açacak. Aynı geçiş sürecinde, karbon yoğun enerji üretimi, sanayi, ulaştırma ve tarım-ormancılık gibi alanlarda yaklaşık 6 milyon iş kaybolurken, yeni sektörlerde 24 milyon iş yaratılması öngörülüyor.[5]

Ancak yaratılacak yeni işlerin kendiliğinden insana yakışır, sendikalı ve güvenceli olacağının hiçbir garantisi yok. Kapanan bir tesisin yerine yeni üretim kapasitesi, yeniden eğitim, sosyal koruma, iş güvencesi ve bölgesel ekonomik çeşitlendirme planı hazır ve finanse edilmiş değilse, bu adil geçiş sayılamaz. Güvenceler yoksa yaşanan şey geçiş değil, kapanıştır. Dönüşümün bölüşüm ilişkileri ve işçi sınıfının ihtiyaçları görmezden gelinerek uygulanması halinde, iklim krizini önlemeye çalışırken yeni bir işsizlik ve güvencesizlik dalgası ve nihayetinde daha büyük bir bölüşüm krizi yaratılacaktır. Bu nedenle dönüşümün adil bir biçimde gerçekleşmesi hayati önem taşımaktadır.

Adil geçiş, işçilerin dönüşümün sonuçlarına karşı korunmasından ibaret değildir. İşçiler ve sendikalar, dönüşümün ne zaman, nasıl ve hangi koşullarda gerçekleşeceğine ilişkin kararların tarafı olmalıdır.

İklim krizi işçileri iç içe geçmiş birkaç düzlemde etkiliyor. Birincisi, aşırı hava olaylarıdır. Sıcak hava dalgaları, seller, yangınlar ve fırtınalar tarım, inşaat, ulaştırma, lojistik ve enerji gibi açık alanda ya da yüksek ısıda çalışan milyonlarca işçiyi doğrudan tehdit ediyor. Türkiye'de her yaz tarım ve inşaat işçileri ile kuryeler sıcak çarpması ve kalp krizi riskiyle karşı karşıya kalıyor. Sel ve yangınlar ise işyerlerini, barınma ve geçim kaynaklarını yok ederek gelir kaybı ve güvencesizlik yaratıyor.

İkinci düzlem, iklim değişikliğiyle mücadele adına yürütülecek dönüşümün istihdam üzerindeki yapısal etkileridir. Fosil yakıttan uzaklaşma, kömür havzalarında, termik santrallerde ve karbon yoğun sanayi kollarında (çimento, demir-çelik, gübre ve alüminyum gibi) çalışan işçiler için iş ve gelir kaybı riski taşıyor. Bu risk, ekonomisi tek bir sektöre veya tek bir işletmeye bağımlı bölgelerde çok daha derin sonuçlar doğurabilir. Sözgelimi bir termik santralin kapanması, yalnızca o santralde çalışanları değil, o bölgedeki

3 ILO (2015). Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all. Cenevre: Uluslararası Çalışma Ofisi. https://www.ilo.org/publications/guidelines-just-transition-towards-environmentally-sustainable-economies (Erişim Tarihi: 14 Ekim 2026).

4 ITUC (2025). Belém Action Mechanism on Just Transition: A breakthrough for workers amid major failures at COP30. 24 Kasım 2025. https://www.ituc-csi.org/belem-action-mechanism-on-just-transition (Erişim Tarihi: 14 Ekim 2026).

5 ILO (2023). The role of active labour market policies for a just transition. Just Transition Policy Brief. https://www.ilo.org/publications/role-active-labour-market-policies-just-transition (Erişim Tarihi: 16.09.2026).

esnafı, tedarikçileri ve yerel ekonominin tamamını etkiler.

Otomotiv ve yan sanayi, lojistik ve ulaştırma, tekstil, tarım ve gıda, inşaat, turizm ve kamu hizmetleri de değer zincirleri, enerji maliyetleri, ihracat koşulları ve iklim etkileri üzerinden doğrudan ya da dolaylı biçimde dönüşmektedir. Resmi yaklaşımın adil geçişi birkaç karbon yoğun sektörle sınırlayan dar tanımı, bu geniş işçi kitlesini görünmez kılmaktadır. DİSK açısından adil geçiş, dönüşümden doğrudan ve dolaylı biçimde etkilenen bütün işkollarını kapsayan, sınıf eksenli bir çerçevede değerlendirilmelidir. Dönüşüm iyi planlanmazsa, iklim krizini önlemeye çalışırken yeni bir işsizlik ve yoksullaşma dalgası yaratma riski kaçınılmazdır.

Üçüncüsü, enerji yoksulluğu, gıda fiyatları ve hayat pahalılığı gibi ekonomik etkilerdir. Kuraklık tarımsal üretimi düşürüp gıda fiyatlarını artırıyor. Enerji arzındaki dalgalanmalar ve karbon fiyatlandırması elektrik ve ısınma maliyetlerini yükseltiyor. Gelirinin büyük kısmını gıda ve enerjiye harcayan düşük ve orta gelirli haneler bundan orantısız biçimde etkileniyor. Türkiye'de yüksek enflasyon ve düşen reel ücretlerle birlikte iklim krizi, hayat pahalılığını derinleştiren bir çarpan işlevi görüyor.

Bu üç düzlemin kesişiminde, krizin yükünü orantısız biçimde taşıyan gruplar öne çıkıyor. Kayıt dışı çalışanlar, herhangi bir sosyal güvenceye veya sendikal örgütlenmeye sahip olmadıkları için gelir kaybını telafi edecek hiçbir mekanizmaya erişemiyor. Mevsimlik tarım işçileri aşırı hava koşullarına en açık kesimi oluşturuyor.

On yıllardır enerji kaynakları üzerindeki hakimiyet ve sermayenin çıkarları uğruna sürdürülen savaşlar, milyonlarca insanı yaşadığı topraklardan koparmış, düzensiz göçü dünyanın kanıksadığı bir olguya dönüştürmüştür. Bugün bu tabloya, sermaye eliyle derinleştirilen iklim krizinin yol açtığı kuraklık, sel, orman yangını ve diğer olağanüstü doğa olayları nedeniyle yerinden edilen insanlar da eklenmektedir. Göçmenler gittikleri yerlerde çoğu zaman güvencesiz, sendikasız ve düşük ücretli işlerde çalışmaya mahkum ediliyor, hem yerinden olmanın hem de emek piyasasındaki en savunmasız konumun yükünü birlikte taşımak zorunda bırakılıyor.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve hükümet politikaları nedeniyle tüm bakım yükünü omuzlamak zorunda bırakılan kadınlar, afet ve kriz dönemlerinde bu yükün daha da ağırlaşmasıyla karşı karşıya kalıyor. İklim krizinin yarattığı gıda, su ve kaynak kıtlığı kadınların ücretsiz çalışma süresini artırabilir. Bu durum kadınların güvenceli istihdama, insana yakışır işe erişmesini zorlaştıracağı gibi aynı zamanda dinlenme ve sosyal yaşamını sürdürme haklarını da sınırlandıracaktır. Bakım sorumluluklarının artması, kadınların işgücü piyasasından uzaklaşması ve esnek çalışma biçimlerinin kadınlar arasında yaygınlaşması riskini artırmaktadır. Dolayısıyla, gelir kaybı ve artan ev içi şiddet riski, kadınları iklim krizinin en savunmasız kesimlerinden biri haline getiriyor.

Niteliksiz, güvencesiz ve sendikasız işlere mahkum edilen gençler ise dönüşen işgücü piyasasında daha da güvencesiz kalıyor. Adil bir geçiş tartışması, bu eşitsizlikleri görmezden gelen bir dönüşüm anlayışıyla mümkün değildir.

Öte yandan dönüşümün maliyeti de büyük ölçüde işçilerin cebinden çıkmaktadır. Türkiye'de vergi gelirlerinin büyük çoğunluğu gelir düzeyinden bağımsız olarak tüketim üzerinden alınan dolaylı vergilerden (Katma Değer Vergisi ve Özel Tüketim Vergisi) oluşuyor. Ücretlilerden kesilen gelir vergisi yükünün vergi gelirleri içindeki oranı artarken şirketlerden ve mülkiyetten alınanların payı geriliyor. Bu

da işçilerin patronlardan çok daha fazla vergi yükü taşıması anlamına geliyor.

Örneğin bir termik santral işleten enerji şirketi ya da milyonlarca ton karbon salımından sorumlu bir çimento veya demir-çelik tekeli, kurumlar vergisi istisnaları, teşvikler ve muafiyetlerle korunurken, o şirketin çalıştırdığı işçi, markette aldığı her üründe, yakıt deposunu her doldurduğunda dolaylı vergi ödemeye devam ediyor. Sonuç olarak yeşil dönüşümün faturası, onu yaratan sermayenin değil, işçinin kendi cebinden ödediği vergilerle finanse ediliyor. Dönüşümün maliyeti işçinin ücretinden ve tükettiği temel mallardan değil, fosil yakıt şirketlerinin, otomotiv devlerinin ve karbon yoğun sanayi tekellerinin karından ve servetinden karşılanmalıdır.

Bu adaletsizlik yalnızca ulusal ölçekte değil, küresel ölçekte de kendini gösteriyor. Bugünkü iklim krizinin tarihsel sorumluluğu, sanayi devriminden bu yana atmosfere en çok karbon salan gelişmiş ülkelere aittir. Ancak bu ülkeler, kendi zenginliklerini inşa ederken yarattıkları krizin faturasını ödemek yerine, bu sorumluluktan sistematik olarak kaçınıyor. İklim finansmanı taahhütleri her COP toplantısında yeniden verilip her seferinde yeterince yerine getirilmiyor. Sağlanan destek çoğu zaman hibe değil, gelişmekte olan ülkeleri daha fazla borçlandıran kredi biçiminde geliyor.

Avrupa Birliği'nin (AB) karbon kaçağını önleme gerekçesiyle uygulamaya koyduğu Sınırda Karbon Düzenleme Mekanizması, kendi sanayisini koruyan bir ticaret engeline dönüşme ve dönüşüm maliyetini AB pazarına bağımlı ihracatçı ülkelere aktarma riski taşıyor. Türkiye gibi AB pazarına bağlı ülkelerin çimento, demir-çelik, gübre ve alüminyum gibi sektörlerdeki işçileri, bu adaletsiz küresel düzenin sonuçlarını doğrudan hissediyor. Bu bakımdan iklim adaleti hem sınıfsal hem de uluslararası bir adalet meselesidir.

TÜRKİYE HÜKÜMETİ İKLİM KRİZİNİN İŞÇİLER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİ GÖRMEZDEN GELİYOR

Türkiye hükümetinin bugüne kadarki adımlarına bakıldığında, yeşil dönüşüm konusunda söylem düzeyinde kalan, işçi sınıfının ihtiyaçlarını göz ardı eden bir tutum sergilediği görülüyor. Türkiye, BM İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi'ne 2004 yılında, Kyoto Protokolü'ne 2009 yılında taraf olmuş, Paris Anlaşması'nı ise imzalanmasından tam altı yıl sonra 2021'de onaylayabilmiştir. Üstelik Türkiye, bu onay sırasında anlaşmanın gelişmekte olan bir ülke olarak ekonomik ve sosyal kalkınma hakkına halel getirmemesi kaydıyla uygulanacağını beyan etmiştir. Hükümet, iklim taahhütlerine baştan sınırlama getirmiştir.

Türkiye İklim Değişikliği Stratejisi (2010-2023), İklim Değişikliği Eylem Planı, Ulusal İklim Değişikliği Uyum Stratejisi ve Eylem Planı ile son olarak İklim Kanunu'nda adil geçiş kavramına ve istihdam boyutuna atıf yapılmaktadır. İş ve gelir güvencesi, toplu pazarlık, sendikaların karar alma süreçlerine katılımı, işçi sağlığı ve iş güvenliği, sektörel ve bölgesel geçiş planları ile dönüşümün maliyetinin kimin tarafından karşılanacağı gibi kritik başlıkların hiçbirinde somut, denetlenebilir ve yaptırımı olan bir düzenleme bugüne kadar ortaya konulmuş değildir. Adil geçiş, resmi belgelerde bir söylem olarak yer almaktadır ancak çalışma yaşamına ilişkin bir yol haritasına dönüştürülmemiştir.

2022 yılında düzenlenen İklim Şurası, bu konuda atılan sınırlı adımlardan biri olmuştur. Şura'da oluşturulan Göç, Adil Geçiş ve Diğer Sosyal Politikalar Komisyonu, yeşil işlerin artırılması, sosyal koruma önlemleri ve beceri kazandırma programları gibi başlıklarda tavsiye kararları almıştır. Ancak bu kararların bağlayıcılığı bulunmamakta, sendikaların sürece katılımı sınırlı

kalmakta ve somut bir izleme mekanizması bulunmamaktadır.

Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi'nin 31. Taraflar Konferansı (COP31), adil geçişin genel bir ilke olmaktan çıkıp hangi haklar, kurumlar ve finansman araçlarıyla uygulanacağının tartışılacağı bir dönemeçtir. Adil Geçiş Mekanizması'nın Antalya'da somutlaştırılacak olması, Türkiye'deki işçiler ve sendikalar açısından bu tartışmayı ayrıca önemli hale getirmektedir. Türkiye, dünya kamuoyu önünde iklim diplomasisinin merkezine oturacağı bir dönemde, kendi işçilerinin karşı karşıya olduğu iklim kaynaklı riskleri görmezden gelemez. COP31, yalnızca devletlerin ve büyük sermaye gruplarının taahhütlerini sıraladığı bir diplomasi sahnesi olarak kalmamalıdır. COP31, Türkiye'nin işçi sınıfına karşı da hesap verdiği bir dönüm noktasına dönüşmelidir.

DİSK, bu çerçeveden hareketle, iklim krizinin yükünün işçi sınıfına yıkılmasına izin vermeyecektir. DİSK açısından adil geçiş, mevcut yeşil dönüşümün sosyal maliyetlerini hafifletmenin ötesinde, üretim, mülkiyet, enerji, bakım ve bölüşüm ilişkilerinin demokratik ve ekolojik biçimde dönüştürülmesini gerektirir.

Aşağıdaki talepler, iş ve gelir güvencesi ile işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin acil önlemleri, toplumsal ihtiyaçları, ekolojik sınırları, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve demokratik katılımı temel alan kalıcı bir programla birleştirmektedir. Dönüşümün özneleri işçiler, onların örgütleri ve yaşam alanları etkilenen topluluklardır.

DİSK'İN İKLİM KRİZİNE İLİŞKİN SOSYAL POLİTİKA ÖNERİLERİ

YEŞİL DÖNÜŞÜMÜN İTİCİ GÜCÜ OLARAK KAMUCULUK ANLAYIŞI BENİMSENMELİ, KAMU HİZMETLERİ YAYGINLAŞTIRILMALIDIR.

Adil geçiş, yalnızca enerji kaynaklarının değiştirilmesi ya da belirli sektörlerde yeni yatırımlar yapılmasıyla sınırlandırılamaz. Yeşil dönüşümün toplumsal maliyetlerinin azaltılması ve ortaya çıkacak kazanımların toplumun bütün kesimlerine eşit biçimde dağıtılması, dönüşümün piyasa mekanizmalarına bırakılmamasını ve kamusal planlama temelinde yürütülmesini gerektirmektedir. Bu planlamanın ölçütü büyüme ve rekabetçilik değil, insanca yaşam, eşitlik, daha az kaynak kullanımı ve ekosistemlerin iyileşmesi olmalıdır. Toplu taşıma, bakım, sağlık, eğitim, güvenli konut ve ekolojik onarım kapasitesi artırılırken fosil yakıt üretimi, özel otomobile bağımlılık, planlı eskitme ve lüks tüketime yönelik kaynak yoğun üretim azaltılmalıdır. Azaltılacak faaliyetlerdeki işçiler, ücret ve sosyal hakları korunarak toplumsal ihtiyaçları karşılayan işlere geçirilmelidir. Enerji, ulaşım, sanayi, konut, tarım ve istihdam politikaları birbirinden kopuk biçimde değil, bütünlüklü bir planlama anlayışıyla oluşturulmalıdır.

Adil geçiş sürecinde kamu hizmetlerinin yaygınlaştırılması, hem iklim krizine karşı doğrudan bir çözüm hem de yeni, kalıcı ve nitelikli istihdam alanı yaratan bir politika aracıdır. Bu kapsam yalnızca ulaştırma ve enerjiyle sınırlı değildir. Sağlık, bakım, su ve kanalizasyon, afet ve acil durum hizmetleri, sosyal konut, belediye hizmetleri ve iklime dayanıklı altyapı da bu politika aracının ayrılmaz bir parçasıdır. Evrensel, düşük karbonlu ve iklime dayanıklı kamu hizmetleri, iklime uyumun temel altyapısı olarak kabul edilmelidir. Sağlık, su, kanalizasyon, bakım, toplu taşıma ve afet hizmetlerinde kesintisiz erişim, yeterli personel, koruyucu altyapı ve uzun vadeli kamusal bütçeyle güvence altına alınmalıdır. Hizmetlerin maliyeti kullanıcı ücretleriyle dar gelirli hanelere aktarılamamalıdır.

Kamu eliyle yürütülecek bina yalıtımı, yenilenebilir enerji ve doğa restorasyonu projeleri hem yeni iş yaratır hem de toplumun tamamına fayda sağlar. Dönüşüm sermayenin kısa vadeli kar hesabına bırakıldığında, sürecin ne yeterince hızlı ne de adil olacağı açıktır. Bu nedenle kamu, adil geçişin yalnızca düzenleyicisi değil, doğrudan yatırımcısı ve istihdam yaratıcısı olmalıdır.

1. **BAKIM, SAĞLIK, EĞİTİM VE SOSYAL HİZMET YATIRIMLARI ADİL GEÇİŞİN MERKEZİNDE YER ALMALIDIR.** Bu alanlar, enerji ve sanayi yatırımlarının ardından finanse edilecek tali harcamalar olarak görülemez. Ücretsiz ve erişilebilir hizmetler için kalıcı kamu bütçesi ayrılmalı, personel açığı sendikalı ve güvenceli istihdamla kapatılmalı, bakım çalışanlarının ücret ve mesleki hakları yükseltilmelidir.

2. **TOPLU ULAŞIM AĞLARI KAMU ELİYLE VE HIZLA GENİŞLETİLMELİDİR.** Türkiye'de karayolu ağırlıklı kent içi ulaşım, artan bireysel araç kullanımı ve raylı sistemlerin kentler arasındaki eşitsiz gelişimi hem emisyonları hem de düşük gelirli işçilerin ulaşım maliyetini artırıyor. Metro, tren,

tramvay ve deniz ulaşımı yatırımları hızlandırılmalıdır. Ulaşım ağları sanayi bölgelerini ve işçi yoğun mahalleleri kapsayacak şekilde genişletilmelidir. Bu yatırımlar sendikalı ve güvenceli istihdam yaratacak biçimde kamu eliyle yürütülmeli, özelleştirme, yap-işlet-devret ve kamu-özel iş birliği yerine kamu bütçesi ve kamu bankalarıyla finanse edilmelidir. Özel araç kullanımını caydırmak için yol genişletmek yerine bisiklet yolları, yayalaştırma ve şerit daraltma gibi uygulamalar yaygınlaştırılmalıdır.

3. **TOPLU ULAŞIM ÜCRETSİZ VEYA DÜŞÜK MALİYETLİ BİR KAMU HİZMETİ HALİNE GETİRİLMELİDİR.** Ulaşımın piyasa koşullarına göre fiyatlandırılması, düşük gelirli işçileri orantısız biçimde etkilemekte, aynı zamanda toplu taşıma kullanımını caydırarak iklim hedefleriyle çelişmektedir. Ancak ücret tek başına yeterli değildir. Toplu ulaşımın erişilebilirliği, sıklığı, kapsama alanı ve hizmet kalitesi de iyileştirilmeden, düşük maliyetli bir hizmet gerçek bir alternatif oluşturmaz. Toplu ulaşımda işçiler, öğrenciler ve dar gelirli haneler için genişletilmiş ücretsiz veya indirimli kullanım hakları yaygınlaştırılmalı, sanayi bölgeleri ve işçi yoğun mahalleler başta olmak üzere hat sıklığı ve kapsama alanı artırılmalıdır. Bu politika bir sosyal yardım değil, hem iklim hem de emek politikasının doğal bir sonucu olarak çerçevelenmelidir.

4. **ENERJİ ÜRETİMİ, İLETİMİ VE DAĞITIMI TAMAMEN KAMULAŞTIRILMALIDIR.** Enerjinin üretimi, iletimi, dağıtımı ve depolanmasının özel sermaye eliyle kar esasına göre örgütlenmesi, sektörü daha fazla tüketim ve kar mantığına hapsediyor ve fiyat artışlarının denetlenmesini ve enerjiye erişimin toplumsal bir hak olarak güvenceye alınmasını engelliyor. Enerji üretimi, iletimi ve dağıtımı derhal kamulaştırılmalıdır. Altyapı ve depolama kamu yararı doğrultusunda planlanmalı, yenilenebilir enerji yatırımlarının tamamına yakını kamu iktisadi teşekkülleri eliyle yapılmalı, dikey bütünleşmiş, kamusal ve demokratik mülkiyet ve denetim esas alınmalıdır.

5. **KAMULAŞTIRMA, DEMOKRATİK TOPLUMSAL MÜLKİYETLE TAMAMLANMALIDIR.** Enerji sisteminin kamusal bütünlüğü içinde işçiler ve kullanıcılar yatırım, fiyatlandırma, üretim ve ekolojik denetim kararlarında bağlayıcı yetkiye sahip olmalıdır. Kamu işletmeleri, belediye işletmeleri ve kar amacı taşımayan kooperatif ya da topluluk girişimleri, yeniden özelleştirmeye kapı açmadan, ortak kamusal planın parçaları olarak örgütlenmelidir. Yönetim kurullarında seçilmiş işçi ve toplum temsilcileri bulunmalı, mali bilgiler ve yatırım kararları kamuya açık olmalıdır.

6. **KAMUSAL YATIRIM DA EKOLOJİK VE DEMOKRATİK DENETİME TABİ OLMALIDIR.** Devlet mülkiyeti, bir maden ya da enerji projesini kendiliğinden ekolojik veya demokratik kılmaz. Kamu projelerinde de bağımsız ve kümülatif ekolojik etki değerlendirmesi, şeffaf karar süreçleri, yerel halkın etkili katılımı ve hukuki itiraz yolları güvence altına alınmalıdır. Kamu yararı gerekçesi, yaşam alanlarının yukarıdan alınan kararlarla tahrip edilmesini veya yerel itirazların bastırılmasını meşrulaştıramaz.

7. **ENERJİYE ERİŞİM EVRENSEL BİR HAK OLMALIDIR.** Enerji, kar amacıyla dağıtılan bir meta değil, toplumsal yaşamı sürdüren ortak bir varlık ve kamu hizmetidir. İnsanca yaşam için gerekli temel enerji kullanımı herkes için güvence altına alınmalıdır. Ödeme güçlüğü nedeniyle temel enerjiye erişim kesilmemeli, maliyet artan oranlı tarifeler ve kamusal finansmanla adil biçimde bölüşülmelidir. Talep azaltımı temel ihtiyaçları sınırlamak yerine israfı, lüks tüketimi ve verimsiz kullanımı hedeflemelidir.

8. **KAMU YATIRIMLARI İSTİHDAM VE İKLİM HEDEFLERİYLE KOŞULLANDIRILMALIDIR.** Kamu kaynaklarıyla desteklenen hiçbir yatırım veya teşvik, örgütlenme özgürlüğüne, sendikal haklara ve toplu sözleşme düzenine saygı ile iklim hedeflerine uyum koşulları sağlanmadan verilmemelidir.

9. **ŞİRKETLERİN SORUMLULUĞU BÜTÜN TEDARİK ZİNCİRİNİ KAPSAMALIDIR.** Kamu desteği alan veya adil geçiş kapsamında faaliyet yürüten şirketlere, kendi işletmeleriyle birlikte taşeronlarında ve tedarikçilerinde emek ve çevre ihlallerini belirleme, önleme, giderme ve kamuya raporlama yükümlülüğü getirilmelidir.

10. **TARIMDA AGROEKOLOJİ VE GIDA EGEMENLİĞİ DESTEKLENMELİDİR.** Endüstriyel tarımdan ekolojik üretime geçiş mevsimlik ve göçmen tarım işçilerinin ücret, barınma, ulaşım, sağlık ve örgütlenme hakları güvence altına alınarak planlanmalıdır. Küçük üreticilerin toprağa, suya ve tohuma erişimi korunmalıdır. Agroekolojik eğitim, kooperatifler, kamusal alım ve yerel gıda ağları desteklenmelidir.

ADİL GEÇİŞ SÜRECİNDE İŞÇİLERİN İŞLERİ KORUNMALIDIR.

İşgücünün dönüşüme hazırlanması, kararlar alındıktan sonra işçilerden yeni koşullara uyum sağlamalarının beklenmesi anlamına gelmemelidir. Önce işin korunması, dönüşümün önceden öngörülmesi, işçilerin sürece katılımı, aynı işyerinde veya aynı sektörde yeniden görevlendirme olanaklarının yaratılması ve iş veya gelir güvencesinin sağlanması gerekmektedir. Aksi halde yeşil işler söylemi, mevcut işçileri dışarıda bırakır. Mesleki eğitim sistemi ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) dönüşüme hazırlanmalı, kamu kurumları arasındaki eşgüdüm güçlendirilmelidir. Bu hazırlık, işçilerin eşdeğer veya daha nitelikli istihdam alanlarına adil biçimde erişebilmesinin ön koşuludur.

1. **İŞLETMELERDE BAĞLAYICI ADİL GEÇİŞ ANLAŞMALARI YAPILMALIDIR.** Anlaşma zorunlu işten çıkarmaların önlenmesini, ücretli eğitim süresini, aynı işletme ve bağlı işletmelerde yeniden görevlendirmeyi, açık pozisyonlarda önceliği, taşeron işçilerin korunmasını ve sendikanın karar yetkisini kapsamalıdır.

2. **MESLEKİ EĞİTİM MÜFREDATI YEŞİL İŞLERE GÖRE GÜNCELLENMELİDİR.** Milli Eğitim Bakanlığı, yükseköğretim kurumları ve Mesleki Yeterlilik Kurumu, sektörel dönüşüm öngörülerine dayalı olarak müfredatları güncellemeli ve mevcut çalışanların bu yeni yeterliliklere erişimini sağlayacak yetişkin eğitimi programları açmalıdır. Dönüşüm nedeniyle gerekli olan eğitim işçinin bireysel sorumluluğu ve maliyeti haline getirilmemelidir.

3. **İŞKUR'UN AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI PROGRAMLARI İSTİHDAMI GARANTİ EDECEK ŞEKİLDE YENİDEN DÜZENLENMELİDİR.** İŞKUR tarafından yürütülen mesleki eğitim kursları ve aktif işgücü piyasası programları, çoğu zaman istihdam garantisi olmayan, eğitim sonrası katılımcının işsiz kalmasına yol açan uygulamalardır. Bu programların finansmanı büyük ölçüde işçilerin prim ödemeleriyle oluşan İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanmakta, katılımcıya ödenen cep harçlığı ve sigorta primi ile işverene tanınan vergi ve prim istisnaları yoluyla bu kaynak fiilen işverene aktarılmaktadır. İstihdam garantisi bulunmayan bu programlar, işçilerin biriktirdiği bir sosyal güvenlik fonunun işverene ücretsiz veya düşük maliyetli işgücü sağlayan bir sübvansiyon aracına dönüştürülmesi anlamına gelmektedir. Bu uygulama sona erdirilmelidir. İŞKUR'un aktif işgücü programlarında yer alan mevcut istihdam yükümlülükleri, adil geçiş kapsamında işini kaybetme riski bulunan işçilere kalıcı ve eşdeğer nitelikte istihdam güvencesi sağlayacak şekilde düzenlenmelidir.

4. **MESLEKİ EĞİTİM VE İSTİHDAM PROGRAMLARINDA KIRILGAN KESİMLERE HEDEFLİ DESTEK SAĞLANMALIDIR.** Gençler, göçmen işçiler, kadınlar ve engelliler, dönüşüm sürecinde istihdama erişimde ek engellerle karşılaşmaktadır. Bu gruplar için genel mesleki eğitim programlarından farklı olarak, özgül ihtiyaçlarına (esnek eğitim saatleri, bakım desteği, dil desteği gibi) uygun, hedefli ve güçlendirilmiş destek mekanizmaları oluşturulmalıdır.

5. **YEREL YÖNETİMLER SÜRECE DAHİL EDİLMELİDİR.** Dönüşümün etkisi bölgeden bölgeye büyük farklılık gösterecektir. Bir kömür havzasının

veya sanayi bölgesinin ihtiyaçları, ulusal düzeyde tek tip bir politikayla karşılanamayabilir. Hızlı dönüşüm yaşanması beklenen bölgelerdeki yerel yönetimler ile İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları mesleki eğitim ve istihdam planlamasına aktif olarak dahil edilmeli ve adil geçiş doğrultusunda yeniden işlevlendirilmelidir. Dönüşümden etkilenecek sektör ve bölgeler önceden belirlenmeli, sendikalar gerçek karar gücüne sahip olmalıdır.

6. **YEREL YÖNETİMLERDE İKLİME UYUM PLANLARI, EMEK VE İSTİHDAM PLANLARIYLA BİRLİKTE HAZIRLANMALIDIR.** Su ve kanalizasyon, temizlik, atık yönetimi, park ve bahçeler, ulaşım ve itfaiye hizmetlerinde değişen iş yükü ve riskler belirlenmelidir. Planlar yeterli işçiyi, güvenceli istihdamı, uygun ekipmanı, hizmet içi eğitimi ve dinlenme düzenini de içermelidir.

7. **İKLİM KAYNAKLI GÖÇ, BÖLGESEL KALKINMA VE İSTİHDAM PLANLAMASININ BİR PARÇASI HALİNE GETİRİLMELİDİR.** İklim değişikliğinin yol açtığı aşırı hava olayları, su kıtlığı ve kuraklık, bölgeler arası göçü daha da artıracaktır. Bu göç dalgası yalnızca bir afet yönetimi meselesi değil, aynı zamanda bir istihdam ve bölgesel kalkınma meselesidir. Dolayısıyla emeğin bölgeler arası serbest dolaşımı, işçinin gittiği yerde de güvenceli ve sendikalı istihdama erişimini sağlayacak şekilde güvence altına alınmalıdır.

8. **İŞ GÜVENCESİ İLE SAĞLIKLI ÇEVRE HAKKI BİRLİKTE SAVUNULMALIDIR.** İşçiler aynı zamanda yaşadıkları bölgenin suyunu kullanan, havasını soluyan ve çocuklarını orada büyüten topluluk üyeleridir. Aliağa, Soma, Zonguldak, İskenderun ve Kocaeli gibi bölgelerde sendikalar ve ekoloji hareketleri ortak sağlık ve çevre izleme çalışmaları, halk toplantıları ve alternatif üretim planları geliştirmelidir. Kirletici faaliyetin sona ermesiyle geçim kaynaklarının korunması eşzamanlı planlanmalıdır. İşçiler iş ile yaşam arasında seçime zorlanmamalıdır.

9. **DİJİTAL DÖNÜŞÜM DE ADİL GEÇİŞ POLİTİKALARININ KAPSAMINA ALINMALIDIR.** Yeşil dönüşüm ile dijital dönüşüm birlikte planlanmalı, teknolojik gelişmenin ortaya çıkardığı verimlilik ve üretkenlik artışları iş yoğunluğunun artmasına değil, işçilerin iş ve gelir güvencesinin güçlendirilmesine, çalışma süresinin kısalmasına ve kamusal hizmetlerin iyileştirilmesine yöneltilmelidir. Algoritmik kararlar işçi denetimine açılmalıdır.
Öte yandan dijital teknolojiler ekolojik etkilerinden bağımsız değerlendirilemez. Veri merkezlerinin enerji ve su kullanımı, donanımın mineral ihtiyacı ve elektronik atıklar yaşam döngüsü boyunca izlenmelidir. Kamusal dijital altyapıda onarılabilirlik, uzun kullanım ömrü ve açık denetim esas alınmalıdır.

ADİL GEÇİŞ SÜRECİNDE İŞÇİLERİN GELİRLERİ KORUNMALIDIR.

Dönüşüm nedeniyle çalışma süresinin azaltılması, geçici üretim durması, yeniden eğitim, başka işe geçiş veya iklim kaynaklı tehlike nedeniyle çalışmanın durdurulması hallerinde işçi, mevcut sosyal güvenlik sisteminin sınırları içinde gelir kaybına karşı büyük ölçüde korumasız kalmaktadır. İşsizlik sigortası, kısa çalışma ödeneği ve emeklilik sisteminin, iklim kaynaklı iş kayıplarını da kapsayacak şekilde güncellenmesi gerekmektedir. Bunun yanında, adil geçiş adına oluşturulacak fonların sermayeye teşvik aracına dönüşmemesi, doğrudan işçinin sosyal güvencesine kaynak aktarması sağlanmalıdır.

1. **İŞSİZLİK SİGORTASINDAN YARARLANMA KOŞULLARI ADİL GEÇİŞ KAPSAMINDA GENİŞLETİLMELİDİR.** İklim politikaları veya dönüşüm süreci nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen işçiler için ek güvenceler sağlanmalıdır. Kanun'a eklenecek bir hükümle, iklim politikaları veya dönüşüm süreci nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen işçiler için üç yönlü bir güvence sağlanmalıdır. İşsizlik ödeneğine hak kazanma koşulları tüm işçiler için kolaylaştırılmalıdır. Bu grup için ise prim gün sayısı şartlarından bağımsız olarak ödeneğe erişim sağlanmalıdır. Ödeneğin süresi işçinin yeni bir işe geçişini gerçekten mümkün kılacak kadar uzatılmalı ve ödenek miktarı, işçinin yaşam düzeyinde ani ve ağır bir düşüşe yol açmayacak biçimde yükseltilmelidir.

2. **KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ, DÖNÜŞÜM SÜRECİNDE AKTİF BİR BİÇİMDE KULLANILMALIDIR.** Kısa çalışma ödeneğinin kapsamı, işyerinin iklim politikaları veya çevre mevzuatı nedeniyle üretimini geçici olarak durdurması ya da azaltması hallerini de içerecek şekilde genişletilmeli, ödeneğin süresi artırılmalı ve ödeneğin miktarı işçinin ücretini koruyacak şekilde düzenlenmelidir. Ödeneğin finansmanında işveren ve devletin ortak katkısı artırılmalıdır.

3. **EMEKLİLİKTE ADALET SAĞLANMALI, DÖNÜŞÜMDEN ETKİLENECEK İŞÇİLERİN EMEKLİLİĞE HAK KAZANMA KOŞULLARI KOLAYLAŞTIRILMALIDIR.** Dönüşüm nedeniyle işini kaybeden, özellikle ileri yaştaki işçilerin yeniden istihdam olanağı sınırlı olacaktır. Elbette ilk seçenek işçinin mevcut işinin korunması veya eşdeğer işe geçirilmesi olmalıdır. Bu işçiler için 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda prim gün sayısı ve sigortalılık süresi şartlarını esnetici bir düzenleme getirilmelidir. Öte yandan emekli olabilen tüm işçilerin gelirlerini ve geçimlerini garanti altına almak amacıyla emeklilikte sefalete son verilmeli, en düşük emekli aylığı en az asgari ücret seviyesine yükseltilmeli ve böylece işçilerin gelir güvencesi korunmalıdır.

4. **DÖNÜŞÜM NEDENİYLE İŞ İLİŞKİSİ SONA EREN İŞÇİLER İÇİN SAĞLIK GÜVENCESİ SÜREKLİ HALE GETİRİLMELİDİR.** Mevcut süreli ve koşullu sağlık güvencesi, dönüşüm nedeniyle işini kaybeden işçi ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler için yeni bir işe girilene kadar, prim ödeme şartı aranmaksızın kesintisiz hale getirilmelidir. Bu, işsizlik döneminde sağlık hizmetlerine erişimin kesintiye uğramasını önleyecek asgari bir insani güvencedir.

5. **DÖNÜŞÜMÜN MALİYETİ İŞVERENLERİN KARLARIYLA KARŞILANMALIDIR.** Dönüşümün maliyeti işçi ücretlerinden, kamu hizmetlerinin kısılmasından veya vergi yükünün dar gelirliye kaydırılmasından değil, fosil yakıt sektöründen elde edilen tarihsel kardan ve sermaye vergilendirmesinden karşılanmalıdır. Bu çerçevede az kazanandan az, çok kazanandan çok vergi alınan adil bir vergi sistemi acilen uygulanmalıdır.

6. **ADİL GEÇİŞ FONU KURULMALI, FON AMACINA UYGUN BİÇİMDE KULLANILMALIDIR.** Adil geçiş fonları çoğu zaman işletmelere yatırım teşviki olarak yapılandırılmakta, fonların aslan payı patronlara aktarılırken işçilere ayrılan pay son derece sınırlı kalmaktadır. Fonun ana gelirleri şirketlerin karlarından alınacak vergiler, artan oranlı servet ve sermaye vergileri ile borç yaratmayan uluslararası kamu hibelerinden karşılanmalıdır. Dönüşüm dolaylı vergilerle emekçilere yüklenmemelidir.

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİ İKLİM RİSKLERİNİ KAPSAYACAK ŞEKİLDE GENİŞLETİLMELİDİR.

İklim değişikliğinin işyerlerinde yarattığı riskler artık soyut bir tehdit değildir. ILO'nun 2024'te yayımladığı, 2020 verilerine dayanan tahmine göre dünya genelinde 3,4 milyar çalışanın 2,4 milyardan fazlası, çalışırken bir noktada aşırı sıcağa maruz kalmaktadır. [1] Öte yandan iklim kaynaklı işçi sağlığı riskleri yalnızca sıcaklıkla sınırlı değil. morötesi (UV) ışınım, hava kirliliği, sel ve yangın gibi aşırı hava olayları, ısınan iklimle birlikte yayılan vektör kaynaklı hastalıklar (haşere ve böcek kaynaklı bulaşıcı hastalıklar), dönüşüm sürecinin kendisinin yarattığı yeni endüstriyel tehlikeler ve giderek daha görünür hale gelen ruh sağlığı üzerindeki etkiler birbiriyle iç içe geçmiş bir risk tablosu oluşturuyor. Bu riskler yalnızca açık alanda çalışan tarım ve inşaat işçilerini değil, yetersiz havalandırılan, ısı yoğun üretim yapılan iç mekanlarda çalışan işçileri ve iklim afetleriyle mücadelenin ön saflarındaki itfaiyecileri, sağlık personelini, arama-kurtarma çalışanlarını ve belediye işçilerini de kapsıyor.

Ancak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, bu risklere adil geçişe özgü açık düzenlemeler getirmemektedir. AB'nin 2021-2027 İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejik Çerçevesi'nde benimsenen sıfır ölüm hedefine benzer, bağlayıcı ve izlenebilir bir ulusal hedefin belirlenmesi ve işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatının, dönüşümün ve iklim krizinin yarattığı bu çok boyutlu tehlike tablosunu kapsayacak şekilde güncellenmesi acil bir ihtiyaçtır.

1. **ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI İKLİM ACİL DURUMLARINI KAPSAMALIDIR.** 6331 sayılı Kanun'un 13. maddesinde düzenlenen ciddi ve yakın tehlike halinde çalışmaktan kaçınma hakkı, iklim kaynaklı acil durumları (aşırı sıcak dalgası, sel baskını, hava kirliliği alarmı gibi) da kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmelidir. Bu hakkın kullanılması halinde işçinin ücretinin kesintisiz ödenmeye devam etmesi ve bu durumun işten çıkarma gerekçesi sayılamayacağı yasal güvenceye bağlanmalıdır.

2. **RİSK DEĞERLENDİRMESİ İKLİM RİSKLERİNİ KAPSAYACAK ŞEKİLDE GENİŞLETİLMELİDİR.** 6331 sayılı Kanun'un 10. maddesinde düzenlenen risk değerlendirmesi yükümlülüğü, işverenleri işyerindeki fiziksel, kimyasal ve biyolojik risklere karşı önlem almaya zorlamaktadır. Ancak, aşırı sıcak, sel, orman yangını gibi iklim kaynaklı riskler bu değerlendirmenin bugün açıkça bir parçası değildir. Yönetmelik düzeyinde yapılacak bir düzenlemeyle, işverenlerin işyerlerini iklim kaynaklı risklere karşı da değerlendirmesi ve bu risklere özgü önleme planları hazırlaması zorunlu hale getirilmelidir. Özellikle açık alanda çalışılan tarım, inşaat ve lojistik sektörlerinde, sıcaklık eşiği aşıldığında veya aşırı soğuklarda çalışmanın durdurulmasını öngören bağlayıcı bir düzenleme hayata geçirilmelidir.

3. **SOMUT TEKNİK VE ÖRGÜTSEL ÖNLEMLER YASAL ZORUNLULUK HALİNE GETİRİLMELİDİR.** Sıcaklık risklerine karşı alınacak önlemler, işverenin takdirine bırakılan tavsiyeler değil, denetlenebilir yasal yükümlülükler olmalıdır. **Özellikle açık alanda çalışılan tarım, inşaat ve lojistik sektörlerinde, sıcaklık eşiği aşıldığında veya aşırı soğuklarda çalışmanın durdurulmasını öngören**

1 ILO (2024). Climate change creates a 'cocktail' of serious health hazards for 70 per cent of the world's workers. 22 Nisan 2024. https://www.ilo.org/resource/news/climate-change-creates-%E2%80%98cocktail%E2%80%99-serious-health-hazards-70-cent-world%E2%80%99s (Erişim Tarihi: 6 Ekim 2026).

bağlayıcı bir düzenleme hayata geçirilmeli ve bu sürede işçinin ücreti kesilmemelidir. Bu kapsamda belirli bir sıcaklık eşiğinin üzerinde çalışma programlarının yeniden düzenlenmesi (sıcak saatlerde ara verme, vardiya kaydırma), işyerlerinde gölgeli ve serin dinlenme alanları bulundurulması, düzenli ve ücretsiz sıvı temini, açık ve kapalı alanlarda soğutma sistemlerinin zorunlu kılınması, işçilere yönelik sıcağa karşı farkındalık eğitimleri ve sıcaklık uyarı sistemlerinin kurulması, yönetmelik düzeyinde açıkça düzenlenmelidir. Sıcaklık eşikleri yalnızca hava sıcaklığıyla değil, nem, güneşten kaynaklanan ışınım ısısı, yapılan işin yükü ve koruyucu donanım birlikte değerlendirilerek belirlenmelidir. Sıcak saatlerde verilemeyen işin daha sonra daha yüksek tempoyla yaptırılması, ücretin düşürülmesi veya performans hedeflerinin sıkıştırılması yasaklanmalıdır.

4. **İÇ MEKANDA ÇALIŞAN VE KİŞİSEL KORUYUCU DONANIM KULLANAN İŞÇİLER İÇİN ISI STRESİ ÖNLEMLERİ AYRICA DÜZENLENMELİDİR.** İklim kaynaklı sıcaklık riskleri yalnızca açık alanda çalışan işçileri değil, yetersiz havalandırılan, ısı yoğun üretim yapılan tekstil, metal, gıda ve benzeri sektörlerdeki iç mekan işçilerini de kapsamaktadır. Bu işçilerin sıklıkla kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanmak zorunda kalması, ısı stresini daha da ağırlaştırmaktadır. Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'ne, iç mekan sıcaklık ölçümü, yeterli havalandırma ve soğutma sistemi zorunluluğu ile KKD kaynaklı ısı stresini azaltacak teknik önlemler (malzeme seçimi, kullanım süresi sınırlaması, düzenli mola) eklenmelidir.

5. **UYUM EĞİTİMLERİ İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAPSAMINA ALINMALIDIR.** 6331 sayılı Kanun'un 17. maddesinde düzenlenen çalışan eğitimi yükümlülüğü, dönüşüm sürecinde kullanılacak yeni üretim araçları ve süreçlerine dair bilgi ve beceri eksikliğinin yol açacağı kaza risklerini kapsayacak şekilde genişletilmelidir. Yeni bir teknolojiye veya üretim yöntemine geçilen her işyerinde, işçilere bu geçişe özgü sağlık ve güvenlik eğitimi verilmesi, mevcut genel işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitiminden ayrı, zorunlu bir yükümlülük olarak düzenlenmelidir.

6. **İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KURULLARININ SORUMLULUK ALANI GENİŞLETİLMELİDİR.** 6331 sayılı Kanun'un 22. maddesi uyarınca 50 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinde kurulması zorunlu olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarına, dönüşüm sürecine özgü risk değerlendirmesi yapma, önleme planı oluşturma ve telafi mekanizmalarını (tazminat, yeniden yerleştirme gibi) işletme sorumluluğu verilmelidir. Bu kurulların bulunmadığı küçük işyerlerinde ise işkolu düzeyinde ortak işçi sağlığı ve iş güvenliği mekanizmalarının kurulması teşvik edilmelidir.

7. **RUH SAĞLIĞI, İKLİM KAYNAKLI İŞ RİSKLERİNİN AYRILMAZ BİR PARÇASI SAYILMALIDIR.** Sıcak stresi, afet müdahalesi, iş güvencesizliği ve dönüşüm kaygısının yarattığı psikolojik yük, bugüne kadar işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatının tamamen dışında bırakılmıştır. 6331 sayılı Kanun'un risklerden korunma ilkelerine, iklim kaynaklı ruh sağlığı risklerinin (kronik stres, tükenmişlik, afet sonrası travma) değerlendirilmesi ve önlenmesi yükümlülüğü eklenmelidir. İklim

afetlerine doğrudan müdahale eden veya dönüşüm nedeniyle iş güvencesizliği yaşayan işçilere, işveren ve kamu tarafından finanse edilen ücretsiz psikolojik destek hizmetine erişim sağlanmalıdır.

8. **ACİL MÜDAHALE ÇALIŞANLARI İÇİN ÖZEL KORUMA VE TAZMİNAT MEKANİZMALARI OLUŞTURULMALIDIR.** İtfaiye, sağlık personeli, arama-kurtarma ekipleri ve diğer acil durum çalışanları, iklim afetleriyle mücadelenin ön saflarında, orantısız biçimde yüksek fiziksel ve psikolojik risk altında çalışmaktadır. Bu çalışanlar için, iklim afetlerine müdahale sırasında toksik gazlara maruz kalma, yanıklar, fiziksel travma ve ruh sağlığı sorunları gibi riskleri kapsayan özel bir meslek hastalığı ve iş kazası tanımı yapılmalı, bu göreve bağlı sağlık sorunlarına karşı ek tazminat ve erken emeklilik hakkı tanınmalıdır.

9. **FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMI İKLİM RİSKLERİNE MARUZ KALAN MESLEKLERİ KAPSAYACAK ŞEKİLDE GENİŞLETİLMELİDİR.** 5510 sayılı Kanun'un 40. maddesinde düzenlenen fiili hizmet süresi zammı, bugün sınırlı sayıda ağır ve yıpratıcı işte uygulanmaktadır. Aşırı sıcağa ve iklim kaynaklı diğer risklere düzenli olarak maruz kalmak, yıpranmanın yeni ve giderek yaygınlaşan bir biçimidir. Açık alanda çalışan tarım, inşaat, kurye, temizlik ve belediye işçileri ile döküm, demir-çelik, cam ve seramik gibi yüksek ısılı iç mekanlarda çalışan işçiler başta olmak üzere, iklim kaynaklı ağır çalışma koşullarına maruz kalan meslekler fiili hizmet süresi zammı kapsamına alınmalıdır. Kapsama alınacak işlerin belirlenmesinde sıcaklık ölçümleri, iş kazası ve meslek hastalığı verileri ile sendikaların sahadan derlediği bilgiler esas alınmalıdır.

ÇALIŞMA HAYATINI DÜZENLEYEN MEVZUAT, DÖNÜŞÜM SÜRECİNE UYUMLU HALE GETİRİLMELİDİR.

Dönüşüm sürecinin en somut ve en acil sonucu, işçilerin iş ilişkilerinde yaşayacağı belirsizliktir. Bugün Türkiye'de çalışma mevzuatı, bir işyerinin iklim politikaları nedeniyle kapanması, küçülmesi veya üretim biçimini değiştirmesi halinde işçiyi koruyacak hiçbir özel hükme sahip değildir. İşveren, ekonomik gerekçe adı altında işçiyi güvencesiz bırakabilmektedir. Dönüşümün maliyeti neredeyse tamamen işçinin sırtına yıkılmaktadır. Bu durumun değişmesi için adil geçişin soyut bir ilke olarak değil, İş Kanunu ve Borçlar Kanunu başta olmak üzere ilgili mevzuatta bağlayıcı hükümlerle karşılık bulması gerekmektedir.

1. **DİL GEÇİŞ, ÇALIŞMA MEVZUATINDA BAĞLAYICI BİR HAK ÇERÇEVESİNE VE YASAL BİR TANIMA KAVUŞTURULMALIDIR.** Türkiye'de adil geçiş kavramı çalışma mevzuatında işçiler açısından somut ve uygulanabilir haklara dönüştürülmemiştir. Bu durum mahkemelerin ve idarenin dönüşüm kaynaklı uyuşmazlıklarda dayanabileceği bir hukuki zemin olmadığı anlamına gelir. 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve ilgili sosyal güvenlik mevzuatına adil geçişi tanımlayan hükümler eklenmelidir. Bu tanım, adil geçişi yalnızca işçilerin dönüşümün olumsuz sonuçlarına karşı korunmasıyla sınırlamamalıdır. İş ve gelir güvencesi, sosyal güvenlik, eğitim, örgütlenme ve sağlıklı yaşam hakları bu tanımın ayrılmaz unsurları olmalıdır. Böyle bir hukuki çerçeve, aşağıda sayılan fesih koruması, tazminat, yeniden eğitim hakkı ve diğer güvencelerin dayanağını oluşturmalıdır.

2. **ADİL GEÇİŞ GÜVENCELERİ BÜTÜN ÇALIŞMA VE GEÇİM BİÇİMLERİNİ KAPSAMALIDIR.** Mevcut çalışma hukuku ve sosyal koruma düzeni, kayıt dışı, mevsimlik ve güvencesiz çalışanların önemli bir bölümünü ya kapsam dışında bırakmakta ya da haklara fiili erişimlerini sınırlamakta, halihazırda kayıtlı ve tam zamanlı çalışanları esas almaktadır. İş sözleşmesinin türü, kayıtlılık durumu, prim geçmişi veya işyerinin büyüklüğü dönüşüm güvencelerinden dışlanma nedeni olmamalıdır. Mevsimlik tarım işçileri, kayıt dışı çalışanlar, taşeron işçileri, platform çalışanları ve görünürde bağımsız çalıştırılanlar için örgütlenme, toplu pazarlık, gelir ve sağlık güvenceleri sağlanmalıdır.

3. **ÇALIŞMA SÜRELERİ KISALTILMALI VE İŞ GÜVENCESİ SAĞLANMALIDIR.** Dönüşüm nedeniyle istihdam kaybı riski bulunan işyerleri ve sektörlerde, işten çıkarmaya başvurulmadan önce ücret kaybı olmaksızın çalışma süresinin azaltılması ve işin mevcut çalışanlar arasında yeniden düzenlenmesi bir istihdam koruma aracı olarak kullanılmalıdır. Çalışma süresinin ücret ve sosyal güvenlik kaybı olmadan azaltılması kalıcı bir toplumsal hedef olarak da benimsenmelidir.

4. **DÖNÜŞÜM, GÜVENCELİ VE SÜREKLİ İSTİHDAMIN ESNEK ÇALIŞMA GİBİ GÜVENCESİZ ÇALIŞMA BİÇİMLERİYLE İKAME EDİLMESİNİN GEREKÇESİ HALİNE GETİRİLMEMELİDİR.** Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma, dönüşümden etkilenen sektörlerde işverenler tarafından işçiyi güvencesizleştirmenin bir aracı haline getirilebilir. Bu nedenle, özellikle geçiş riski yüksek sektörlerde (enerji, madencilik, ağır

sanayi) bu sözleşme türlerine geçişin, mevcut işçinin rızası ve iş güvencesi kaybı olmaksızın gerçekleşmesini sağlayan ek koruyucu hükümler İş Kanunu'nun 14. maddesine eklenmelidir.

5. **İŞ KANUNU FESİH BİÇİMLERİ ADİL GEÇİŞİ KAPSAYACAK ŞEKİLDE YENİDEN DÜZENLENMELİDİR.** İş Kanunu'nun geçerli fesih ve iş güvencesine ilişkin 18. ve devamı maddelerine dönüşüme özgü hükümler eklenmelidir. Dönüşüm, tek başına fesih için geçerli neden sayılamamalıdır. İşveren, fesih öncesinde yeniden eğitim, işin dönüştürülmesi, yeniden görevlendirme, aynı işletme veya işletmeler topluluğundaki açık işlere geçiş ve çalışma süresinin yeniden düzenlenmesi dahil bütün makul seçenekleri tükettiğini göstermekle yükümlü olmalıdır. Dönüşüm kaynaklı fesihlerde iş güvencesinden yararlanmak için aranan otuz işçi ve altı aylık kıdem şartları aranmamalıdır.

6. **DÖNÜŞÜMDEN ETKİLENECEK İŞÇİLERİN KIDEM VE İHBAR TAZMİNAT HAKLARI KORUNMALI, ADİL GEÇİŞ TAZMİNATI SAĞLANMALIDIR.** Mevcut kıdem tazminatı sistemi, dönüşüm nedeniyle işini kaybeden işçiyi korumak için yeterli değildir. Bu nedenle, dönüşüm kaynaklı fesihlerin işçinin mevcut kıdem, ihbar ve diğer kazanılmış haklarını ortadan kaldırmaması güvence altına alınmalıdır. Buna ek olarak, özellikle uzun süre aynı işkolunda çalışmış, yeniden istihdam olanağı sınırlı işçiler için mevcut kıdem tazminatına ek bir adil geçiş tazminatı düzenlemesi getirilmelidir.

7. **ADİL GEÇİŞ SÜRECİNDE İŞİNİ KAYBETME RİSKİ ALTINDAKİ İŞÇİLERİN İŞ ARAMA SÜRELERİ GÜVENCE ALTINA ALINMALIDIR.** İş Kanunu'nun 27. maddesinde düzenlenen ücretli iş arama izni, dönüşüm nedeniyle işten çıkarılan işçiler için yetersiz kalmaktadır. Bu sürenin dönüşüm kapsamındaki fesihlerde uzatılması, ihbar önellerinin işçi lehine yeniden belirlenmesi ve bu süre içinde alınan mesleki eğitim ve yeniden eğitim faaliyetlerinin çalışma süresinden sayılması yoluyla işçinin yeni bir işe kesintisiz geçişi güvence altına alınmalıdır.

SENDİKALAŞMANIN VE SENDİKAL HAKLARIN ÖNÜNDEKİ YASAL VE FİİLİ ENGELLER KALDIRILMALIDIR.

Adil geçiş, tarihsel olarak bir sendikal taleptir. Bu nedenle, dönüşümün nasıl şekilleneceğine karar verecek olan, ilk elden bu süreci yaşayacak olan işçilerin örgütlü bulunduğu sendikalar olmalıdır. Ancak Türkiye'deki toplu iş sözleşmesi düzeni, işyeri ve işletme düzeyindeki çoğunluk koşulları, işkolu ve ulusal düzeyde toplu pazarlık kanallarının bulunmaması ve son derece dar kapsamlı grev hakkı nedeniyle sendikaların dönüşümü etkileme kapasitesini sınırlamaktadır. Öte yandan Türkiye'de sendikalaşma özgürlüğü fiili müdahaleler nedeniyle de sınırlandırılmaktadır.

Adil geçişin toplu pazarlık yoluyla şekillendirilebilmesi için işkolu barajı, işyeri ve işletme çoğunluk koşulları, uzun yetki süreçleri ve toplu pazarlığın önündeki yasal ve fiili engeller kaldırılmalı, yeni bir toplu iş ilişkileri düzeni oluşturulmalıdır.

1. **SENDİKALAŞMA ÖZGÜRLÜĞÜNE YÖNELİK İŞVEREN MÜDAHALELERİ YASAL OLARAK ENGELLENMELİDİR**. Sendikalaşan işçilerin işverence işten çıkarılması, işçilerin sendikadan istifaya zorlanması veya üyelikten vazgeçirilmesi, işverenin işçileri tercih ettiği sendikaya yönlendirmesi, işverenin yetki tespitine itiraz ederek toplu sözleşme sürecini uzatması, yetkisiz mahkemelerde dava açarak süreci ayrıca geciktirmesi, işyeri veya işkolu kayıtları üzerinden örgütlenmenin zorlaştırılması, taşeronlaştırma ve istihdam ilişkisini parçalama girişimleri, işçi statüsünün değiştirilmesi veya sahte bağımsız çalışma modelleri, sendikalı işçilere ayrımcı uygulamalar gibi müdahaleleri engelleyen ve caydırıcı yaptırımlara bağlayan yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Özellikle dönüşüm sürecindeki işyerlerinde sendikal nedenle işten çıkarmaya karşı caydırıcı yaptırımlar ve dönüşüm sonrasında işe dönüşü güvence altına alan mekanizmalar oluşturulmalıdır.

2. **YASAL DÜZENLEME, KAPSAYICI TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ YOLUYLA ETKİN BİR ARAÇ OLARAK KULLANILMALIDIR.** Türkiye tüm çalışanları kapsayacak toplu iş sözleşmesi sistemlerini oluşturarak dönüşümün risklerinin ülke çapında engellenmesini sağlamalıdır.

3. **SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÖREV TANIMI ADİL GEÇİŞ ÇERÇEVESİNDE GENİŞLETİLMELİDİR.** 6356 sayılı Kanun'un 27/3. maddesi, işyeri sendika temsilcisinin görevlerini işçi şikayetlerini dinlemek ve çalışma koşullarını izlemekle sınırlı tutmaktadır. Bu yetkiler bilgi alma ve danışmayla sınırlanmamalı, yatırımın yönü, çevreye zararlı üretimin dönüştürülmesi ve alternatif üretim seçeneklerinde ortak karar alma hakkını da kapsamalıdır. Büyük işletmelerde işçi temsilcilerinin karar yetkisine sahip olduğu çevre ve dönüşüm komiteleri kurulmalıdır. Uzman desteği ve işverenin yanıt verme yükümlülüğü güvence altına alınmalıdır.

4. **GREV HAKKI ADİL GEÇİŞ TALEPLERİNİ DE KAPSAYACAK BİÇİMDE GÜVENCE ALTINA ALINMALIDIR.** Türkiye'de grev hakkı yalnızca toplu iş sözleşmesi müzakerelerinde ortaya çıkan uyuşmazlıklarla sınırlıdır. Dayanışma grevi, genel grev, iş yavaşlatma gibi eylem biçimleri yasa dışı sayılmakta, kanuni grevler milli güvenlik veya toplum sağlığı gerekçe gösterilerek cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle

ertelenmekte, memurlara ise grev hakkı hiç tanınmamaktadır. Bu durum, işçilerin adil geçiş taleplerini kolektif bir güç olarak ortaya koymasını fiilen imkansız kılmaktadır. 6356 sayılı Kanun'un ilgili maddelerinde yapılacak değişikliklerle bu yasakların kaldırılması, adil geçiş mücadelesinin sadece masa başında değil, gerektiğinde eylemli bir güçle de yürütülebilmesini sağlayacaktır.

ADİL GEÇİŞ SÜRECİNDE GERÇEK SOSYAL DİYALOG SAĞLANMALI, SENDİKALAR MÜZAKERE VE KARAR SÜREÇLERİNİN ETKİN TARAFI OLMALIDIR.

Adil geçişin gerçekleşip gerçekleşmeyeceğini belirleyen en temel unsur, işçi sınıfının bu sürece nasıl dahil edildiğidir. Sendikalara yalnızca görüşü alınan bir taraf muamelesi yapmak, adil geçişi yalnızca kağıt üzerinde bırakır. Adil geçiş, ancak sendikaların karar mekanizmalarının bir parçası olduğu, sektörel etki değerlendirmelerinden fon dağıtımına kadar her aşamada söz sahibi olduğu bir süreçte anlam kazanır.

1. **SENDİKALAR KARAR MEKANİZMALARINDA YER ALMALIDIR.** Bilgilendirme ve danışma tek başına sosyal diyalog değildir. Mevcut katılım ve istişare mekanizmaları, sendikaların kararlar alınmadan önce gündemi ve seçenekleri etkileyebildiği, müzakereye dayalı ve sürekli bir kurumsal yapıya dönüştürülmelidir. Sendikaların, Ulusal Adil Geçiş Stratejisi, ikincil mevzuat, sektörel dönüşüm planları, ulusal katkı beyanları ve ilgili finansman mekanizmaları da dahil olmak üzere iklim politikalarının hazırlık aşamasından itibaren, oy hakkına sahip bir taraf olarak karar mekanizmalarına dahil edilmesi yasal bir zorunluluk haline getirilmelidir.

2. **KALICI ADİL GEÇİŞ İZLEME KURULLARI KURULMALIDIR.** Ulusal ve sektörel düzeylerde kurulacak bu yapılarda işçi temsilcileri sendikalar tarafından belirlenmeli, işçi tarafının temsil ve oy gücü işveren tarafınınkinden az olmamalıdır. İş ve gelir güvencelerini azaltan kararlar işçi temsilcilerinin onayı olmadan alınamamalıdır.

3. **SEKTÖREL ETKİ DEĞERLENDİRMELERİNDE SENDİKALARIN KATILIMI ZORUNLU OLMALIDIR.** Başta kömür, çimento, demir-çelik, gübre ve alüminyum gibi sektörlerde yapılacak etki değerlendirmeleri, bugün büyük ölçüde teknik uzmanlar ve kamu kurumları eliyle yürütülmektedir. Bu değerlendirmelerin, ilgili işkolundaki sendikaların doğrudan katılımıyla ve onların sahadan edindiği bilgi birikimi dikkate alınarak yapılması zorunlu hale getirilmelidir. Sendikaların kendi bağımsız etki değerlendirmelerini yapabilmesi için gerekli veri ve kaynağa erişimi sağlanmalıdır.

4. **KATILIM, ÜÇLÜ SOSYAL DİYALOGLA SINIRLANMAMALIDIR.** Sendikaların bağımsız temsil ve toplu pazarlık yetkileri korunurken kadın örgütleri, köylü ve üretici örgütleri, yerel topluluklar, ekoloji hareketleri, göçmenler ve dönüşümden doğrudan etkilenen kesimler bölgesel ve ulusal karar süreçlerinde kendi seçtikleri temsilcilerle yer almalıdır.

5. **DEMOKRATİK HAKLAR VE KAMUSAL DENETİM GÜVENCE ALTINA ALINMALIDIR.** Demokrasi adil geçişin önkoşuludur. Bilgiye erişim, bağımsız çevresel etki değerlendirmesi, yerel karar süreçlerine etkili katılım, yargıya başvuru, toplantı ve protesto hakkı güvence altına alınmalıdır.

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ SAĞLANMALI, KADINLARI DÖNÜŞÜMÜN OLUMSUZ ETKİLERİNDEN KORUYACAK POLİTİKALAR HAYATA GEÇİRİLMELİDİR.

İklim krizi ve dönüşüm süreci, kadın ve erkek işçileri aynı biçimde etkilemiyor. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ve mevcut kamu politikalarının yetersizliği nedeniyle, çocuk, yaşlı ve engelli bakımı kadınların omuzlarına yüklenmiş durumdadır. Afet ve kriz dönemlerinde bu yük daha da ağırlaşıyor, kadınların işgücü piyasasından uzaklaşmasına ve gelir kaybına yol açıyor. Bunun yanında dönüşen sektörlerde (enerji, ağır sanayi, madencilik), yeşil işlerin cinsiyet körü bir söylemle tartışılması, kadınların bu yeni istihdam alanlarından dışlanma riskini artırıyor.

Adil geçiş, toplumsal cinsiyet eşitliğini kendiliğinden sağlamaz. Bu eşitliğin açıkça hedeflenmediği hiçbir dönüşüm planı, mevcut eşitsizlikleri yeniden üretmekten öteye geçemez. Kadınlar yalnızca korunacak bir grup değil, dönüşümün karar veren ve örgütlenen özneleridir.

1. **İKLİM VE DÖNÜŞÜM POLİTİKALARI TOPLUMSAL CİNSİYET ETKİ DEĞERLENDİRMESİNE TABİ TUTULMALIDIR.** Bugüne kadar hazırlanan hiçbir iklim politikası veya sektörel dönüşüm planı, kadınlar ve erkekler üzerindeki farklı etkileri sistematik olarak değerlendirmemiştir. Kabul edilecek her iklim ve adil geçiş düzenlemesinin, yürürlüğe girmeden önce cinsiyet etki değerlendirmesinden geçirilmesi ve bu değerlendirmelerin sendikaların ve kadın örgütlerinin katılımıyla yapılması zorunlu hale getirilmelidir. Adil geçiş kurullarında ve meclislerinde kadınların eşit temsili, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerle izleme ve ayrımcılığa uğrayan bütün kesimler için hak güvenceleri sağlanmalıdır.

2. **YEŞİL VE TEKNİK SEKTÖRLER BAŞTA OLMAK ÜZERE TÜM SEKTÖRLERDE KADIN İSTİHDAMI DESTEKLENMELİDİR.** Enerji, inşaat ve ağır sanayi gibi dönüşümün merkezinde yer alan sektörlerde kadın istihdam oranı bugün son derece düşüktür. Bu durum, yeşil işlerin erkek egemen bir alan olarak yeniden üretilmesi riskini taşımaktadır. Mesleki eğitim programlarında yeşil ve teknik alanlara yönelik kadın kontenjanları belirlenmesi, işe alım süreçlerinde ayrımcılıkların yasaklanması ve kadın işçilerin bu sektörlerde karşılaştığı yapısal engellerin (kreş eksikliği, güvenli ulaşım, cinsiyetçi işe alım pratikleri) ortadan kaldırılması gerekmektedir.

3. **KORUYUCU EKİPMANDAKİ TOPLUMSAL CİNSİYET AÇIĞI GİDERİLMELİDİR.** DİSK üyesi Birleşik Metal-İş Sendikası'nın 910 metal işçisiyle yürüttüğü araştırma, kişisel koruyucu donanımların büyük ölçüde erkek bedenine göre tasarlandığını, kadın işçilerin uygun ve nitelikli KKD'ye erişimde sistematik biçimde geride kaldığını ortaya koymuştur.2 Bu eşitsizlik, "kadının yaptığı iş daha risksizdir" gibi cinsiyetçi bir algıyla da beslenmekte, aynı işi yapan kadın ve erkek işçiler arasında ekipman sağlanmasında fiilen ayrım yapılabilmektedir. İklim krizinin artan ısı stresiyle KKD kullanımını yaygınlaştıracağı bir dönemde

2 DİSK/Birleşik Metal-İş (2026). Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) ve Toplumsal Cinsiyet Boyutu. https://birlesikmetalis.org/kkd-de-toplumsal-cinsiyet-acigi-arastirmamizin-sonuclari-aciklandi/ (Erişim Tarihi: 17 Eylül 2026).

bu eşitsizliğin derinleşmemesi için, KKD tedarikinde cinsiyete duyarlı beden ölçüleri ve tasarım standartları zorunlu hale getirilmeli ve işverenlerin ekipman dağıtımını cinsiyete göre değil, yapılan işin fiili riskine göre yapması denetlenmeli ve bu denetimlere sendikaların katılımı sağlanmalıdır.

4. **İŞYERİNDE VE DÖNÜŞÜM SÜRECİNDE ŞİDDET VE TACİZ ORTADAN KALDIRILMALI, ILO'NUN 190 SAYILI ŞİDDET VE TACİZ SÖZLEŞMESİ TÜRKİYE HÜKÜMETİ TARAFINDAN ONAYLANMALIDIR.** Ekonomik belirsizlik ve iş güvencesizliğinin arttığı dönemlerde, kadın işçilerin işyerinde şiddet, taciz ve ayrımcılığa maruz kalma riski yükselmektedir. Türkiye'nin, çalışma hayatında şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin temel uluslararası çerçeve olan ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'ni hala onaylamamış olması, bu alandaki temel eksikliklerden biridir. Sözleşme gecikmeksizin onaylanmalı ve iç hukuka aktarılmalıdır. Bunun yanında, dönüşüm sürecinde uygulanacak her programın (yeniden eğitim, işbaşı garantili eğitim, geçici istihdam vb.), İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işyerinde şiddet ve tacize karşı sıfır tolerans ilkesiyle yürütülmesi ve şikayet mekanizmalarının kadın işçiler için erişilebilir ve misilleme korkusundan arındırılmış olması sağlanmalıdır.

5. **BAKIM YÜKÜNÜ KADINLARIN ÜZERİNDEN ALACAK KAMUSAL SOSYAL POLİTİKALAR HAYATA GEÇİRİLMELİDİR.** Dönüşüm sürecinde, tıpkı afet dönemlerinde olduğu gibi, bakım yükü artmaktadır. Bu nedenle, çocuk bakımı için erişilebilir ve ücretsiz veya uygun fiyatlı kreş ağının yaygınlaştırılması, yaşlı ve engelli bakımının kamu eliyle sunulan bakım merkezleri ve evde bakım hizmetleriyle desteklenmesi ve bakım emeğinin bireysel bir kadın sorumluluğu değil, toplumsal bir kamu hizmeti olarak örgütlenmesi gerekmektedir. Bakım hizmetlerine yapılacak kamu yatırımı, aynı zamanda düşük karbonlu, istihdam yoğun bir sektör olarak da değerlendirilmeli ve adil geçiş yatırım planlarının bir parçası sayılmalıdır. Toplumsal yeniden üretimin sorumluluğu kamusal hizmetler, toplum ve hane içindeki yetişkinler arasında eşitlik temelinde paylaşılmalıdır. Erkeklerin bakım sorumluluğunu üstlenmesini sağlayan ücretli ve devredilemez bakım izinleri yaygınlaştırılmalıdır. Bakımın piyasalaştırılarak düşük ücretli, güvencesiz kadın ve göçmen emeğine devredilmesi önlenmelidir. Bakım hakkı, bakım alan kişinin bağımsızlığı ve bakım verenin insana yakışır çalışma koşullarıyla birlikte güvence altına alınmalıdır.

KIRILGAN ÇALIŞAN KESİMLERİ İÇİN SOMUT GÜVENCELER SAĞLANMALIDIR.

Mevsimlik tarım işçileri, platform çalışanları, göçmenler, gençler ve kayıt dışı çalışanlar iklim krizinin ve dönüşümün yükünü en ağır biçimde taşıyan kesimlerdir. Bu kesimlerin İş Kanunu kapsamına alınması gerekli, ancak yeterli değildir. Kayıt dışılığın yaygınlığı, küçük işyerlerinde çalışma, istihdamın süreksiz ve mevsimlik olması ve sahte bağımsız çalıştırma nedeniyle bu işçiler kanun kapsamında olsalar bile iş güvencesi gibi temel haklardan fiilen yararlanamamaktadır. Bu nedenle güvenceler, iş sözleşmesine bağlı olmayan, sosyal güvenlik temelli ve sektörel mekanizmalarla birlikte kurulmalıdır.

1. **MEVSİMLİK TARIM İŞÇİLERİ İÇİN BARINMA, ULAŞIM, KAYIT VE SICAKTA ÇALIŞMA GÜVENCELERİ SAĞLANMALIDIR.** Mevsimlik tarım işçilerinin çalıştıkları bölgelerde suya, elektriğe, tuvalete ve sağlık hizmetlerine erişimi olan insanca barınma alanları kamu ve belediyeler eliyle sağlanmalıdır. Mevsimlik tarım işçileri, işveren katkısı ve kamu desteğiyle finanse edilen, tarım işçilerine özgü bir sosyal güvenlik düzenlemesiyle ilk iş gününden itibaren kayıt altına alınmalıdır. Sıcaklık eşiğinin aşıldığı saatlerde tarlada çalışma yasaklanmalı ve bu saatlerde gelir kaybı yaşanmaması güvence altına alınmalıdır.

2. **PLATFORM ÇALIŞANLARI VE KURYELER İÇİN SOSYAL GÜVENLİK VE ALGORİTMİK ŞEFFAFLIK GÜVENCE ALTINA ALINMALIDIR.** Kuryeler ve diğer platform çalışanları, görünürde bağımsız çalıştırılarak iş güvencesi, sosyal güvenlik ve sendikal haklardan dışlanmaktadır. Platform çalışmasında işçi statüsü karinesi kabul edilmelidir. Kuryelerin sosyal güvenlik primleri platform şirketleri tarafından ödenmeli, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ilk günden itibaren sağlanmalıdır. İşi dağıtan, ücreti ve performansı belirleyen, hesap kapatma gibi yaptırımlar uygulayan algoritmaların işleyişi işçilere ve sendikalara açıklanmalı, algoritmik kararlar insan denetimine ve itiraz hakkına tabi olmalıdır.

3. **GÖÇMEN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA İZNİ VE KAYIT ÖNÜNDEKİ ENGELLER KALDIRILMALIDIR.** Göçmen işçiler, çalışma izninin işverene bağlı ve maliyetli olması nedeniyle kayıt dışı çalışmaya itilmektedir. Çalışma izni işverene bağımlılıktan çıkarılmalı, kolaylaştırılmalı ve ücretsiz hale getirilmelidir.

4. **GENÇLER İÇİN GÜVENCELİ İLK İŞ VE ÜCRETLİ EĞİTİM HAKKI SAĞLANMALIDIR.** Staj, çıraklık ve işbaşı eğitim programları ucuz işgücü kaynağı olarak kullanılmamalıdır. Bu programlarda asgari ücretten az olmayan ücret, tam sosyal güvenlik ve sendikal haklar sağlanmalıdır. Mesleki eğitim merkezi öğrencileri ve stajyerler, iş kazası ve sıcakta çalışma risklerine karşı tam olarak korunmalı ve bu alan etkin biçimde denetlenmelidir. Yeşil işlere yönelik kamusal eğitim programlarında gençlere öncelik verilmeli ve eğitim sonrasında güvenceli istihdam sağlanmalıdır.

5. **KAYIT DIŞI ÇALIŞANLAR İÇİN İŞ SÖZLEŞMESİNDEN BAĞIMSIZ GELİR VE SAĞLIK GÜVENCESİ SAĞLANMALIDIR.** İklim kaynaklı afetler veya dönüşüm nedeniyle geçim kaynağını kaybeden kayıt dışı çalışanlar için prim geçmişine bakılmaksızın erişilebilen gelir desteği ve kesintisiz sağlık güvencesi oluşturulmalıdır. Kayıt dışılıkla mücadelede yaptırımın muhatabı işçiler değil, işverenler olmalıdır.

COP31'DE ADİL GEÇİŞ SOMUT TAAHHÜTLERE DÖNÜŞTÜRÜLMELİDİR.

Türkiye'nin 2026 yılında Antalya'da COP31'e ev sahipliği yapacak olması, DİSK için yalnızca izlenecek bir diplomasi süreci değil, doğrudan müdahil olunması gereken bir mücadele alanıdır. Adil geçiş artık uluslararası iklim rejiminde yalnızca genel bir ilke değildir. Asıl mesele, bu ilkenin işçiler açısından somut haklara, kurumsal mekanizmalara, finansmana, ölçülebilir hedeflere ve uygulamaya dönüşmesidir.

COP31, Türkiye'nin ev sahibi ülke olarak taşıdığı sorumluluk çerçevesinde, bu söylemi somut, uygulanabilir, finanse edilmiş, izlenebilir ve hesap verebilir taahhütlere dönüştürmek için bir fırsattır. Bu fırsat, ancak işçi sınıfı ve sendikalar sürece etkin biçimde dahil olursa gerçek bir kazanıma dönüşebilir.

6. **COP30'DA KURULMASI KARARLAŞTIRILAN BAM COP31'DE İŞLER HALE GETİRİLMELİDİR.** COP30'da öne çıkan küresel koordinasyon mekanizması, COP31'de somut bir uygulama takvimine, finansman kaynağına ve izleme mekanizmasına kavuşturulmalıdır.
   Mekanizmanın yönetişiminde sendikaların doğrudan ve kurumsal temsili güvence altına alınmalı,
   ILO adil geçişin çalışma yaşamına ilişkin boyutunda merkezi bir rol üstlenmelidir. Adil geçiş, ulusal katkı beyanları, ulusal uyum planları ve uzun dönemli düşük emisyonlu kalkınma stratejilerinin ayrılmaz bir unsuru haline getirilmeli, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmeleri geçişin uygulanmasında temel araçlar olarak tanınmalıdır. Mekanizma yalnızca dönüşümden doğrudan etkilenecek belirli sektörleri değil, kayıtlı ve kayıt dışı çalışanlar dahil bütün sektörleri ve bütün işçileri kapsamalıdır.
   Haziran 2026'da Bonn'da düzenlenen Yardımcı Organların 64. Oturumlarında (SB64) yeterince somutlaştırılamayan sendikal katılım ile işçi sağlığı ve iş güvenliği boyutu COP31'de açık hükümlere kavuşturulmalıdır. Mekanizmanın uygulanması, yaratılan ve korunan nitelikli işler, insana yakışır çalışma koşulları, eğitim ve beceri geliştirmeye erişim, işçi sağlığı ve iş güvenliği, toplumsal cinsiyet eşitliği, sosyal içerme ve sendikal katılım gibi ölçülebilir göstergeler üzerinden izlenmelidir.

7. **İKİNCİ KÜRESEL DURUM DEĞERLENDİRMESİ'NDE ÇALIŞMA YAŞAMI BOYUTU GÜVENCE ALTINA ALINMALIDIR.** COP31'de başlayacak ve 33. Taraflar Konferansı'nda (COP33) tamamlanacak İkinci Küresel Durum Değerlendirmesi, yalnızca emisyon azaltımındaki ilerlemeyi değil, iklim politikalarının işçiler, istihdam, gelirler, çalışma koşulları ve yerel topluluklar üzerindeki etkilerini de değerlendirmelidir. Sendikaların değerlendirme sürecine etkin katılımı sağlanmalı, iklim politikalarının istihdam yaratma ve kaybı, iş kalitesi, sosyal koruma, işçi sağlığı ve iş güvenliği, eğitim ve beceri geliştirme ile sendikal haklar üzerindeki sonuçları izlenebilir göstergelerle değerlendirilmelidir. Böylece iklim politikalarının başarısı yalnızca emisyonların ne ölçüde azaltıldığıyla değil, dönüşümün işçiler açısından ne ölçüde adil gerçekleştiğiyle de ölçülmelidir.

8. **SENDİKALARIN COP31 MÜZAKERELERİNE VE TÜRKİYE DELEGASYONUNA DOĞRUDAN KATILIMI GÜVENCE ALTINA ALINMALIDIR.** Sendikalar, BM iklim müzakerelerinde bugüne kadar sivil toplum kuruluşlarıyla aynı kategoride

değerlendirilmiştir. COP31'de adil geçişin somutlaştırılmasında, Türkiye'nin ev sahibi ve COP31 Başkanı olarak üstlendiği siyasi sorumluluk ile Türkiye ve Avustralya'nın müzakere sürecindeki ortak sorumluluğu esas alınmalıdır. Her iki ülke de sendikaların kurumsal katılımının güvence altına alınması için sorumluluk üstlenmelidir. Türkiye'nin COP31 Başkanlığı, Eylem Gündemi'nde adil geçiş, nitelikli istihdam, işçi hakları ve kamu hizmetlerine görünür bir yer vermeli, temsilci sendika konfederasyonlarının Türkiye'nin resmi COP31 delegasyonunda yer almasını sağlamalı ve sendikaları ulusal müzakere pozisyonlarının hazırlanma sürecine başından itibaren dahil etmelidir.

9. **ULUSAL, SEKTÖREL VE BÖLGESEL ADİL GEÇİŞ PLANLARI SENDİKA KATILIMIYLA HAZIRLANMALIDIR.** Türkiye'nin bugüne kadar hazırladığı iklim strateji belgeleri ve devam eden Ulusal Adil Geçiş Stratejisi süreci, kömür havzaları veya ağır sanayi bölgeleri gibi yüksek dönüşüm riski taşıyan sektör ve bölgeler için bütçesi, takvimi, sorumlu kurumları, istihdam ve gelir güvenceleri ile izleme göstergeleri belirlenmiş uygulama planlarına dönüştürülmelidir.

Notlar

Notlar

DİSK
Adil Geçiş
Sosyal Politika Önerileri