

**EKOLOJİ ODAKLI BİR İŞ YARATMA STRATEJİSİ:****YEŞİL İSTİHDAM****M. Hanefi Topal¹****Ufuk Özer²****ÖZET**

Dünya bugünlerde bir yandan küresel ekonomik krizin dolaylı etkilerini bertaraf etmeye çalışırken, bir yandan da küresel iklim değişikliği ve karbon ekonomisi tartışmalarına dayalı ekolojik krizin derinleştiği bir süreci yaşamaktadır. İktisat politikalarının çevre ile ilgili hassasiyetler göz önüne alınarak oluşturulmasının iktisadi gelişme ve istihdamı olumsuz etkileyeceği fikri uzunca süre iktisadi literatürde hakîm anlayış olmuştur. Ancak, son dönemde çevresel etkilerin daha hissedilir olması ve küresel iklim değişikliği iddiasının yol açtığı endişeler, çevresel duyarlılıkların içselleştirilmesini ve kamuoyunun konuya bakışını farklılaştırmaktadır. Yüksek seyreden işsizlik oranlarının düşürülmesine bir acil çözüm, uzun vadede ise küresel bir iş yaratma stratejisi olarak yeşil istihdam kavramına ilişkin tartışmalar yoğunlaşmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Yeşil İstihdam, Yeşil İşler, İş Yaratma

AN ECOLOGY-ORIENTED STRATEGY FOR JOB CREATION:**GREEN EMPLOYMENT****ABSTRACT**

As the world, on the one hand tries to eliminate the indirect negative effects of economic crisis, on the other hand it lives a process in which the ecologic crisis, leaning the controversies of global climate change and carbon economy, has deepened. The idea that economic policies which based on sensitivity about environment have negative effects on economic growth and employment has been the dominant approach in the economic literature for so long. However, since the environmental effects recently have been felt more and there has been a growing concern about global climate change and also environmental sensitivity has been internalized, public opinion changed on the subject. The debates, about green employment concept as a immediate solution to the high unemployment and as a strategy of global job creation in the long run, have been intensified recently.

Key Words: Green Employment, Green Jobs, Job Creation

¹ Yrd. Doç. Dr., Gümüşhane Üniversitesi, İİBF-Maliye Bölümü, mhtopal@gumushane.edu.tr

² Arş. Gör., Kırklareli Üniversitesi, İİBF-Çalışma Eko. ve End. İlişkileri, ufuk.ozer@kirkclareli.edu.tr

GİRİŞ

Yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren dünya coğrafyasının önemli bir bölümünde işsizlik oranlarındaki artış, istihdam oranlarındaki artıştan çok daha yüksek seyretmeye başlamıştır. İşgücüne her yıl katılan büyük kitleler için yeterince iş yaratılamaması, işsizliği farklı gelişmişlik seviyelerine sahip ülkelerin en öncelikli gündemine taşımıştır. Az gelişmiş ülkelerin yanında pek çok gelişmiş ülke de yüksek oranlarda seyreden ve sürekli bir artış gösteren işsizlikle ve vasıfsız işçilerin istihdam olanaklarının azalması sorunuyla karşı karşıya kalmış bulunmaktadır. 1980’li yıllardan itibaren iş arayanların sayısındaki hızlı büyümeye karşılık, modern katma değeri yüksek sektörlerde daha fazla yeni işin yaratılamaması, birçok gelişmiş ülkede işgücünün önemli bir bölümünün işsiz kalmasına ve istihdam koşullarında bozulmaya neden olmaktadır. Yine bu dönemden itibaren ihtiyaca uygun düzeyde işlerin yaratılması küresel çapta sürdürülen ekonomik ve sosyal politikaların da öncelikli amacı haline gelmiştir.

Diğer yandan demokratikleşme, hukukun üstünlüğü, insan haklarına saygı, düşünce, ifade ve girişim özgürlüğü gibi kavramlar günümüzde insanlığın ortak değerleri olarak benimsenmektedir. Bu değerlerle ilgili yakından ilişkisi olan uluslararası ticaret, rekabet, fikri haklar ve sürdürülebilir çevre/ekoloji gibi alanlar için yeni norm ve standartların oluşturulması gayretleri uluslararası düzenleyici kuruluşlar ile bölgesel ve küresel örgütlerin bu bağlamdaki etkinliğini giderek arttırmaktadır. Bu bağlamda karara bağlanan küresel veya bölgesel anlaşmalarla ulus devletler bağlayıcı hükümler altına alınmaktadır.

Öte yandan çevreye yönelik duyarlılıkların kamuoyunda her geçen gün artan biçimde önem kazandığı görülmektedir. Bu duyarlılıklar yalnızca politik tutumları etkilemekle kalmayıp, ekonomik hayatın da ekolojik kıstaslar içinde yeniden düzenlenmesi yönünde baskı grupları oluşturmaktadır. Ekosistemdeki bozulmanın

etkilerinin hissedilir boyutlara gelip küresel bir tehdit olarak kabul görmesi ile yeni verimlilik yaklaşımı “daha insancıl koşullarda, çevreyi kirletmeden, daha kaliteli üretim” taleplerini arttırmaktadır. Ayrıca artık günümüzde, hammadde, sermaye ve işgücü gibi geleneksel maliyet kalemlerinin yanı sıra, doğal kaynaklar ve çevrenin de birer maliyet kalemi olarak değerlendirilmesine yönelik bir eğilim bulunmaktadır. Küresel iklim değişikliği, karbon salınımı, kimyasal ve radyoaktif atıkların kontrolü ve atık yönetimi gibi sorunlu alanlarda alınmaya çalışılan tedbirler karşısında kamuoyunda da siyasal ve ekonomik tepkiler sürekli yükselmektedir. Kyoto Protokolü ve Küresel İkeler Sözleşmesi gibi girişimlerin ise bu tepkilerin resmîyet kazanmış boyutu olduğu söylenebilir.

Mevcut görünüm içinde çevre standartlarının göz ardı edilmesi artık giderek daha da zorlaşmıştır. İş ve üretim ilişkileri de bu etkilerden bağımsız düşünülmemektedir. Günümüz işletmeleri, hissedarlardan gelen verimliliğin artırılması, kârlılığın yükseltilmesi gibi baskılar ile yüzleşmek zorunda kalmaları kadar diğer paydaşlardan (toplum ve hükümetler) gelen çevresel etkilerin azaltılmasına yönelik tedbirlerin alınması yönündeki baskılarla da karşı karşıyadırlar.

Gün geçtikçe gelişen ekolojik standartlar kurumsallaşmakta, üretim ve istihdam ilişkilerinin bu standartlara uygun olarak yeniden düzenlenmesi kaçınılmaz olmaktadır. Tüketime dayalı kapitalist üretim biçiminin sürdürülebilir olmadığı, yenilenebilir kaynakları etkin bir şekilde kullanılarak toplumda gelir ve istihdam artışının sağlanabileceğini savunan görüşler daha popüler hale gelmektedir. Bu bağlamda klasik literatürde yer tutan çevre standartları ile istihdam arasındaki negatif nedensellik ilişkisine karşıt biçimde, ekolojik kaygılar temelinde organize edilen iş yaratma stratejilerinin uzun vadede istihdam artışını sağlama da daha etkin bir tercih olabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada yeni bir iş yaratma stratejisi olarak yeşil istihdam kavramının kuramsal çerçevesi sunulmaktadır. Bu bağlamda, yeşil istihdam kavramı etrafında iş ilişkilerinin nasıl şekillendirildiği, iş yaratma potansiyelinin ne olduğu, dünya ve Türkiye’de uygulamaların durumunun ne olduğu ve mevcut görünümlerin muhtemel sonuçları tartışılmaktadır.

I. İŞ YARATMA STRATEJİLERİ

Yazında iş yaratma kavramı ile istihdam ya da istihdam yaratma kavramı sıklıkla iç içe girmekte ve yazarlar tarafından aynı olguyu ifade etmek için kullanılabilir. Ancak iş yaratma kavramının, istihdam yaratma kavramının ifade ettiği farklı bir olguya işaret ettiğini söylemek mümkündür. İstihdam ya da istihdam yaratma, farklı pek çok faktörden etkilenen, daha önce uygulanmış politikaların nihai sonucunu ifade eder. İstihdam yaratma politikası, ekonomide yeni işler üreten veya buna sebep olarak istihdam artışı sağlayan tüm politika ve eylemleri ifade etmektedir (Gökocak & Gökınar, 2010: 518). Dolayısıyla içeriği itibariyle iş yaratma kavramını da kapsayan makro bir politikalar bütünü oluşturulmaktadır.

İş yaratma mikro ölçekli bir olgu olup bu kavram; gereken şartlara sahip bir ortam içinde zaten halihazırda bulunan bileşenlerin bir araya getirilmesi sağlanarak yeni bir işin oluşturulması kastedilmektedir. Buna göre iş yaratma denilen süreç aslında, uygun bir ortam oluşturma sürecidir. Bu ortamı oluşturacak üç önemli faktör bulunmaktadır. Bunlardan birincisi; henüz tatmin edilmemiş ve edilebilmesi mümkün olan ekonomik bir ihtiyacın bulunmasıdır. İkincisi; bu ihtiyacın tatmin edilmesi için gerekli beceriye sahip bireylerdir. Üçüncüsü ise bu ihtiyaçlar ve beceriyi iş ortamının şartları içinde bir araya getirme iradesidir (BNGV, 1999: 4).

Bu bileşenler zaten mevcuttur ancak bir araya gelmeleri için ortamın koşulları uygun hale getirilmesi gerekmektedir. Öte yandan başarılı ve etkin bir iş yaratma stratejisi, bütün ekonomik, yapısal ve sosyal politikaların birbirlerini karşılıklı destekleyecek şekilde seferber edilmesini de beraberinde şart koşmaktadır.

İstihdam artışının sağlanması yönünde uygulamaya konulan iş yaratma stratejileri, hedefleri ve yöntemi itibarıyla iki şekilde tanımlanabilir. Dar anlamıyla iş yaratma stratejisi; politik müdahalenin doğrudan iş yaratma hedefine yönelik ekonomik gelişme ve işgücü piyasası politikalarıyla sınırlı bir alanı tanımlamak için kullanılmaktadır. Bu açıdan yeni işler yaratma yoluyla istihdam fırsatlarının artırılmasını amaçlayan bir dizi önlemler şeklinde uygulamada kendini göstermektedir. Geniş içeriğiyle iş yaratma stratejisi, yalnızca doğrudan sonuca yönelik olmayan, aynı zamanda dolaylı olarak da iş yaratılmasına katkıda bulunan ve hep birlikte istihdam artışı doğrultusunda katkısı olan tüm politika ve stratejiler kümesi olarak tanımlanmaktadır (Marleau, 2003: 49). Bu bağlamda ele alındığı iş yaratma stratejisi, ekonomik gelişmeye ve işgücü piyasasının düzenlenmesine yönelik aktif politikalara ilave olarak işgücü piyasasının optimal işleyişe yönlendirilmesini hedef alan kamu politikalarının iktisadi, sosyal ve yapısal alanlara her biçimdeki tahakkümünü de kapsamaktadır

İş yaratma stratejileri iki tür etkiye bağlı olarak istihdamı artırabilmektedir. Doğrudan işgücü piyasasının istihdam olanaklarını arttırmayı hedefleyen talep yönlü stratejiler bunlardan ilkidir. İkincisi ise daha çok işgücünün arz yönüyle ilgilenen ve istihdam edilebilirliği artırarak ilave istihdam sağlamayı amaçlayan politikalar şeklinde kendini göstermektedir.

Ekonominin genişleme dönemlerinde, işgücü piyasalarında geçici iyileşmeler görülse bile; bu iyileşmeler işgücü piyasasındaki yapısal kusurları tamamen tedavi edemez. Özellikle de dezavantajlı toplumsal grupların karşı karşıya olduğu sistemle

ilişkili yapısal engellerin ortadan kalkması için tek başına ekonomik genişleme yeterli değildir. Bu ve benzer sorunların kalıcı biçimde asgariye indirilmesi ancak çok iyi planlanmış, öngörülebilir istihdam politikalarının varlığına ve etkin iş yaratma stratejilerinin izlenmesine bağlıdır.

A. EKOLOJİK POLİTİKALARIN İŞ YARATMA POTANSİYELİ

Hükümetler, harcamak üzere topladıkları vergileri ve vergi benzeri gelirleriyle özel sektörün ürettiği mal ve hizmetler için önemli bir alıcıdırlar. Dolayısıyla hükümetler hem kamu hem de özel sektörde istihdamı belirleme ve etkileyebilme gücüne sahiptir. İş yaratma politikası genel manada yeni işler yaratılmasını aktif olarak destekleyen teşviklerin oluşturulmasıdır. Bu teşvikler, mali içeriğe sahip olmasının dışında yapısal, idari ve hukuki olarak istihdam fırsatlarını artırmaya odaklanmış bir dizi somut önlemleri de ihtiva etmelidir. Ancak bu açıdan duruma yaklaşıldığında yeşil politikalar çerçevesindeki önlemler doğrudan yeni işlerin yaratılmasına hizmet edebilmektedir.

Çevre politikalarının istihdam yaratabilir sonuçları olabileceğini savunan görüşe göre çevresel düzenlemeler, kamu ve özel örgütleri yeni teknolojilerin geliştirilmesine ve uygulanmasına zorlayarak ülke ekonomisinde uygulayıcılar lehine rekabet avantajları yaratmaktadır. Ayrıca, çevre yönetmelikleri hızla büyüyen yeni bir sektör oluşmakta, ilgili yönetmeliklerin hazırlanıp uygulanmasından sorumlu kamusal ve özel organizasyonlar ise yaygınlaştırmaktadır. Tüm bu gelişmelerin yeni işler ortaya çıkararak işsizliğin azaltılmasına olumlu yönde katkılarda bulunacağı söz konusu görüşe mensup kişilerce savunulmaktadır (Dağdemir, 2003: 241).

Genel istihdam açısından bir başka önemli nokta ise yeşil endüstrilerin tamamen yeni mi yoksa eskiden beri varolan kirli endüstrilerle rekabet eden endüstriler mi

olduğudur. Üretim ve tüketimde genel olarak çok az veya hiçbir gelişme ortaya çıkmıyor ise iş ve istihdam yaratıcı yenilikten söz edilemez. Oysa endüstrinin modernleşmesi, sürekli genişleyen ve sürdürülebilir bir iktisadi büyüme ile birlikte devam ediyorsa, modernleşmenin istihdam etkisi olumlu sonuçlar veriyor denilebilir (Ekin, 1993: 15). Öte yandan yeşil endüstriler desteklenirken, onunla rekabet edecek kahverengi sektörlerin dönüşüm sağlama gayreti ve kabiliyetleri de göz önünde bulundurulmalıdır. Örneğin ulaştırma alanında otomotiv üretimi bir daralma ile karşı karşıya kalırken ve istihdam düşüşüne neden olurken toplu taşımada daha büyük bir istihdam artışı sağlanması söz konusu olabilir. Ancak böyle bir durum yeşil endüstrilerin daha çok emek yoğunluklu teknoloji tercih etmesinden kaynaklanmaktadır.

B. YEŞİL İŞLER, YEŞİL YAKALILAR VE İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİN SAĞLANMASI

Yeşil işler ve yeşil yakalılar kavramları giderek artan sıklıkla literatürde kullanılmaya başlamıştır. Buna rağmen üzerinde uzlaşmış tek bir tanımdan bahsetmek zordur. Farklı açılardan yaklaşılarak yapılan tanımlar bulunmaktadır. Bir tanıma göre yeşil işler; çevresel kalitenin korunması ve restore edilmesine önemli ölçüde katkı sağlayan imalat, tarım, araştırma geliştirme, yönetim ve hizmet aktiviteleridir (UNEP, 2008: 3). Bu aktiviteleri gerçekleştiren profesyoneller ise yeşil yakalılar olarak nitelendirilmektedir. Bir başka yönü ile yeşil işler, “insan onuru ve işçi haklarına saygılı, uygun maaşlı, çalışma koşulları güvenli, iş garantili ve yükselme fırsatları tanıyan işler” olarak tanımlanmaktadır (UNEP, 2008:4).

Yeşil işler özellikle eko-sistemi ve biyolojik çeşitliliği korumaya ve sürdürmeye yardım eden; yüksek verimli stratejiler yoluyla enerji, hammadde ve su tüketimini azaltan; ekonomiyi de-karbonize eden; atık ve kirlilik üretimini minimize eden ya da tümüyle önleyen işleri içermektedir. Yeşil yakalı meslek grupları arasında; yenilenebilir

enerji danışmanlığı, yenilenebilir çevre mühendisliği, rüzgar enerjisi uzmanlığı, rüzgar enerjisi teknisyenliği, yeşil pazarlama danışmanlığı, karbon satış uzmanlığı, yeşil insan kaynakları yöneticiliği, çevre ve enerji hukuku uzmanlığı, organik tarım mühendisliği, doğal yaşam koçluğu, ekolojik turizm danışmanlığı, ısı yalıtım uzmanlığı, çevre mühendisliği, ekolojik bina tasarımcılığı, şehir planlama mühendisliği, yeşil kozmetik ve organik kozmetik uzmanlığı, atık su uzmanlığı ve içilebilir su uzmanlığı gibi yeni meslekler sayılabilir (Sungur, 2010; 79). Ayrıca, ekolojik sektörlere *doğrudan rakip olan* kahverengi işkolları dışında kalan işletmelerde çevresel negatif dışsallıkları kaynağında önleme, kaynak verimliliği, kirlilik kontrolü, ürün iyileştirme ve verimlilik/kalite artırma (Durmuş, 2008: 51) ile uğraşan çalışanlar da yeşil yakalılar içinde değerlendirilebilir.

İstihdamı artırma gayretinin işgücünün arz yönüyle ilgili en önemli yönü bireylerin istihdam edilebilirliğinin sağlanmasıdır. İstihdam edilebilirliği artırmaya çalışırken öncelikli hedefler iş arayanların etkin şekilde işgücü piyasasıyla bütünleşme potansiyelini iyileştirmek üzere tasarlanmış önlemlere dayanmaktadır. İş yaratma politikaları, işsizlik ve sosyal dışlanma gibi problemlerle, gerek daha iyi eğitim ve mesleki yetiştirme vasıtası ile gerekse de işsizliğin olumsuz etkilerini asgariye indirmeye çalışan reformlar ve aktif olarak iş aramayı teşvik eden ödemeler vasıtasıyla uğraşmaktadırlar (Marleau, 2003: 51). Bu temelde, iş yaratma politikası eğitim ve nitelik kazandırarak istihdam edilebilirliği artırmaya ve iş/işçi bulma programları vasıtasıyla işe yerleştirmeyi amaçlayan bütün aktif işgücü politikalarını içermektedir (Özdemir vd., 2006: 75). Politikalar çerçevesinde istihdam edilebilirliği sağlarken üç önemli fonksiyonun yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu alt fonksiyonlardan ilki, sektörel ihtiyaçlara uygun mesleki yeterliliklerin, sürekli ve yaşam boyu olacak şekilde işgücüne kazandırılmasıdır. İkinci bir işlev; iş piyasasında iş ve iş gören bulmayı zorlaştıran engelleri aşmak üzere; bilgi ağları oluşturma, sonuç eşleştirme, işe yerleştirme ve aracılık faaliyetlerinin etkin şekilde yürütülmesidir. Üçüncü işlev ise;

çeşitli sebeplerle işgücü piyasasından ve istihdamdan dışlanan kesimlerin, fırsat eşitliği sağlanarak istihdam imkânlarına ulaşmalarının yolunun açılmasıdır.

Yeşil işler politikası yeni sektörün ihtiyaçlarına uygun işgücünün oluşturması zorunluluğunu da gerektirmektedir. Dört temel kategoride özetlenecek olursa (Aşıcı ve Şahin, 2013:153-154);

1.Yeni işler: Ekonominin ekolojik dönüşümü ve teknolojik ilerlemenin hızı nedeniyle önem kaybeden eski endüstrilerin yerlerine yeni endüstrilere bırakması, ustalık gerektiren zanaat ve mesleklerde büyük bir işçi talebi doğuracaktır. Yeşil yakalı işlere uygun işçilerin yeterlilikleri için eğitim, öğrenim ve yeniden eğitim programlarıyla desteklenmeleri gerekmektedir.

2.Yer değiştirme: Yaratılacak yeni işlerin pek çoğu geleneksel endüstrilerdeki işlerin yerini alacaktır. Kömür endüstrisinin yerine geçen yenilenebilir enerji endüstrisi, karayolu taşımacılığının yerini alacak demiryolu taşımacılığı, atık toplama ve birikim alanlarının yerini alan geri dönüşüm endüstrisi gibi örnekler sektörler arası yer değiştirmenin sonuçlarıdır.

3.Elenme: Bir yandan da örneğin paketleme sanayinde olduğu gibi, ekolojik politikalar sebebiyle belli sektördeki istihdamın tamamının yeni bir sektöre aktarılamadığı, bazı işlerin gereksiz hale geldiği durumlar söz konusu olacaktır. Bu sektörlerde çalışan ve genellikle vasıfsız ya da yaşlı işçilerin yeni işler bulma fırsatı elde edebilmesi için eğitilmeleri gerekmektedir.

4.Adaptasyon: Son olarak eski sektörlerdeki işler dönüşüm geçirir ya da yeniden tanımlanırken yeni vasıflara dayanacaktır. Mevcut meslek sahipleri bu yeni endüstrilerin beklentilerini karşılayabilmeleri için yeni beceriler kazanmaları şart olacaktır. İş ve endüstrilerdeki bu değişimler iş başında eğitim şeklinde gerçekleşecek sürekli bir adaptasyon ve vasıflandırma planını zorunlu kılmaktadır.

Sektörel bir dönüşüm yaşanırken sektörel dönüşümün kendisi kadar önemli bir diğer konu da uygun işgücü arzının ve istihdam edilebilirliğin sağlanmasıdır. Açıkçası,

Yeni sektörün ihtiyacına uygun niteliklere sahip işgücünün oluşturulması var olan işgücüne yeni nitelikleri ekleyecek özel mesleki eğitim programlarının oluşturulmasını zaruri hale getirmektedir. Bu zorunluluk sektörel dönüşüme izin veren ve en az sosyal kayıpla açığın kapatılmasını sağlayacak mevcut olandan daha kapsamlı eğitim stratejisini gerektirmektedir.

II. YEŞİL İSTİHDAM

Yeşil ekonomi, dünyanın doğal sermayesini geliştiren ve yeniden inşa eden ya da ekolojik nedreti ve çevresel riskleri azaltan ekonomik sektörlerdeki yatırımların kayda değer bir artışı ile karakterize edilmektedir. Yenilenebilir enerji, düşük karbonlu ulaşım, enerji verimli binalar, temiz teknolojiler, gelişmiş atık yönetimi, geliştirilmiş tatlı su temini, sürdürülebilir tarım, ormancılık ve balıkçılık gibi sektörler bunlar arasında sayılabilir. Bu yatırımlar, ulusal politika reformları ile piyasa altyapısının ve uluslararası politikanın geliştirilmesi yoluyla desteklenmekte veya doğrudan yürütülmektedir (UNEP, 2010: 5). Bu açıdan bakıldığında ise yeşil istihdam en basit ifadeyle; yeşil politikaların istihdam sağlama yönünü ve istihdam adına araçsallaştırılmasını ifade etmektedir.

A. DÜNYADA YEŞİL İSTİHDAM

2008 yılında yaşanan küresel ekonomik krizin ardından dünya genelinde hükümetler Keynesyen politikalara tekrardan gündemlerine almış ve çeşitli kurtarma planları açıklamışlardır. Bu kurtarma planlarının çoğunda görülmektedir ki yeşil yatırımlar plan içerisinde önemi ve büyükçe bir pay işgal etmektedir. ABD, Çin ile Avrupa Birliği ülkeleri ayırdıkları yeşil fonlarla listenin ön sıralarında yer almaktadır.

On yıllık bir plan çerçevesinde 972 milyar dolarlık yatırım paketinin yaklaşık %12'sini yeşil fonlara ayıran ABD'de, 2011 yılında yeşil işlerde çalıştırdığı 3.4 milyon kişi ile istihdamının %2.6'sını bu alana ayırmıştır. ABD'de yeşil istihdam kamu istihdamının %4.2 sini ve özel sektör istihdamının ise %2.3'ünü oluşturmaktadır. 2010 yılından 2011'e yeşil işlerdeki büyüme diğer tüm sektörlerin ortalamasından 4 kat daha hızlı gerçekleşmiştir (Bureau of Labor Statistic, <http://www.bls.gov/news.release/ggqcew.nr0htm>).

Bu paketler arasında en dikkat çekici olanı ise toplamda 436 milyar doların istihdam yaratma kapasitesi yüksek çevreci yatırımlara ayrıldığı Güney Kore'nin kurtarma paketidir. Paketteki yatırım büyüklüğünün %80,5 gibi çok yüksek oranı yeşil fonlardan oluşmaktadır. Bu plan sayesinde Güney Kore 1 milyona yakın yeni ve kalıcı istihdam yaratmayı hedeflemiştir (HSBC, 2009: 20).

Tablo 1: Çeşitli Ülkelerde Kurtarma Paketleri ve Yeşil Yatırımlar (milyar \$)

Ülke	Fonlar	Dönem	Yeşil Fonlar	Yeşil Fonlar %
Avustralya	26,7	2019-2012	2,5	9,3
Çin	586,1	2009-2010	221,3	37,8
Hindistan	13,7	2009	0	0,0
Japonya	485,9	2009 sonrası	12,4	2,6
Güney Kore	38,1	2009-2012	30,7	80,5
Tayland	3,3	2009	0	0,0
Avrupa Birliği	38,8	2009-2010	22,8	58,7
Almanya	104,8	2009-2010	13,8	13,2
Fransa	33,7	2009-2010	7,1	21,2
İtalya	103,5	2009 sonrası	1,3	1,3
İspanya	14,2	2009	0,8	5,8
İngiltere	30,4	2009-2012	2,1	6,9
Diğer AB ülkeleri	308,7	2009	6,2	2,0

Tablo 1 (devamı)				
Ülke	Fonlar	Dönem	Yeşil Fonlar	Yeşil Fonlar %
Kanada	31,8	2009-2013	2,6	8,3
Şili	4	2009	0	0,0
ABD	972	10 yıl	112,3	11,6
Toplam	2795,7		435,9	15,6

Kaynak: HSBC (2009), A Climate for Recovery, http://www.euractiv.de/files/docs/HSBC_Green_New_Deal.pdf, s.2.

WWF tarafından yapılan “Avrupa İçin Düşük Karbonlu İşler: Mevcut İmkanlar ve Geleceğe Yönelik Beklentiler” adlı çalışmaya göre mevcut politikalarla 2020 yılına dek 1,4 milyon yeni iş alanı yaratılabilecektir. “Gelişmiş Bir Yenilenebilir Enerji Stratejisi” ile bu rakamlar 2020’de 2,5 milyona çıkması beklenmektedir (Aşıcı ve Şahin, 2013:152). Bu işlerin %60-70 kadarı ise yenilenebilir enerji endüstrilerinde (öncelikle biyo-yakıtlar, biyo-kütle ve rüzgâr enerjisi alanlarında) geri kalanı da ekolojik tarım alanında olacaktır. Benzer biçimde Avrupa Yenilenebilir Enerji Konseyi (EREC), 2020 itibariyle yenilenebilir enerjinin AB’nin enerji tüketimindeki payının %20’ye çıkarılmasıyla yenilenebilir iş sayısının 2 milyonun üzerine çıkabileceğini öne sürmüştür (EREC, 2011: 12). Ayrıca 2011 yılında Avrupa Komisyonu tarafından yapılan bir tahminle, yenilenebilir enerji sektöründeki şuan 1,5 milyonun üzerinde bulunan toplam sektör istihdamının 2020 yılında ise 3 milyon kişiyi bulabileceği öngörülmüştür (EC, 2011). Uluslararası Yenilenebilir Enerji Ajansı’nın verilerine göre 2013’de küresel ölçekte 6,5 milyon kişi yenilenebilir enerji sektöründe istihdam edilmektedir (IRENA, 2013: 4) ve bu istihdam düzeyinin normal seyri içinde 2030 yılında 9,5 milyona; hükümetler tarafından uygulanacak planlara bağlı olarak da 16,7 milyona çıkabileceği tahmin edilmektedir (IRENA, 2014: 36)

Görüldüğü gibi aleyhinde görüşler ve çalışmalar bulunmakla birlikte pek çok kuruluş ve hükümet yeşil politikaların önemine ve istihdam yaratma kabiliyetine güvenmektedir. Kalıcı sonuçları uzun dönemde daha iyi değerlendirilebilecek bu politikaların Türkiye açısından anlamını da değerlendirmek gerekmektedir.

B. TÜRKİYE'DE YEŞİL İSTİHDAM

Türkiye'de yeşil istihdama yönelik kararlı bir iradenin mevcudiyetinden bahsetmek mümkün gözükmemektedir. Siyasal açıdan doğrudan yeşil istihdama yönelmiş bir strateji bulunmadığı gibi kamu oyunda yeşil istihdam konusunda farkındalık da oluşmuş değildir. Türkiye'de sektöre ilişkin sağlıklı istatistikî verileri elde etmek güçtür ve var olan veriler de yeşil istihdamın kapsamı ve içeriği yönünden yol gösterici olmaktan uzaktır. Ayrıca istihdamın ne kadarının doğrudan çevre ile ilgili olarak gerçekleştiğini yansıtan herhangi bir tanımlayıcı/açıklayıcı veri de bulunmamaktadır. Yalnızca Türkiye'de kamu ve özel sektörde toplam yeşil yakalı istihdamının 50 bin kişi civarında olduğu tahmin edilmektedir (Baykan, 2009: 2).

Tablo 2: Kamu Sektöründe Çevresel İstihdam

Yıllar	Toplam (kişi)	Eğitim Durumu			Nitelik		
		Yükseköğretim ve üstü	Lise ve dengi	Diğer	Teknik	İşçi	İdari
2004	14186	36,7%	30,0%	33,3%	27,0%	47,2%	25,7%
2005	14594	40,0%	30,0%	30,0%	40,0%	30,3%	29,6%
2006	9328	61,0%	22,0%	17,0%	60,6%	22,0%	17,2%
2007	8485	62,0%	22,0%	16,0%	62,0%	22,0%	16,0%
2008	7557	65,0%	22,0%	13,0%	65,3%	22,2%	12,5%
2009	7791	67,0%	20,0%	13,0%	67,5%	20,1%	12,4%
2010	8298	-	-	-	-	-	-
2011	-	-	-	-	-	-	-
2012	6921	-	-	-	-	-	-

Kaynak: TÜİK Kamu Sektöründe Çevresel İstihdam ve Harcamalar veri setinden yararlanılarak hesaplanmıştır. Bazı verilerin ondalık seviyelerinde küçük yuvarlamalar yapılarak rasyonel olmayan sayılar ihmal edilmiştir. (http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?tb_id=10&ust_id=3&tk_id=8469) (Erişim: 22.03.2014)

Türkiye’de kamu sektöründe yeşil istihdamın gelişimine ilişkin veriler netlikten uzaktır ve çelişkilidir. Öte yandan TÜİK tarafından toplanan çevresel istihdam verilerinin de hem yöntem hem de tanımsal olarak “yeşil istihdamı” yansıtabilme noktasında yeterli olup olmadığı tartışmalıdır. Yine de açıklanan veriler değerlendirecek olursa, dünyadaki eğilimin tersine Türkiye’de 2004 yılından 2012’ye kadar kamuda çevresel istihdam sayısı sürekli azalmıştır. 2004 yılında 14186 kişiden oluşan çevresel istihdam 2012 yılına gelindiğinde yayınlanan en son resmi açıklamaya 6921 kişiye düşmüştür.

Çevresel istihdam sayıca giderek azalırken, öte yandan söz konusu istihdamın eğitim durumu açısından daha nitelikli hale geldiği söylenebilir. Olumlu kabul edilebilecek şekilde yükseköğretim ve üzeri tahsili bulunan çalışanların oransal olarak artış gösterdiği gözlemlenirken diğer yandan da istihdam edilen kişilerin teknik açıdan daha nitelikli hale geldikleri görülmektedir. İşçi ve idari personel oranı azalırken teknik uzmanların oranı sürekli ilgili zaman diliminde artmıştır.

Tablo 3: Çevresel İstihdam ve Payları

Yıl	Ülke	Çevresel İstihdam	Çevre / Kamu İstihdamı	Çevre / Toplam İstihdam
1999	Fransa	149000	%2	%0,6
2003	Hollanda	38000	%2	%0,4
1998	İspanya	43000	%1	%0,3
1999	İsveç	13500	%1	%0,3
2005	Türkiye	14594	%0,4	%0,06

Kaynak: Barış Gençer Baykan, Kamuda Yeşil Yakalılar, BETAM Araştırma Notu 10/67, <http://betam.bahcesehir.edu.tr/wp-content/uploads/2010/03/ArastirmaNotu067.pdf>, s.2.

Tablo 3’den de açıkça görüldüğü gibi Türkiye’de kamudaki çevresel istihdam bazı Avrupa ülkelerinin oldukça gerisinde gerçekleşmiştir. Mukayese yapılacak olursa; Fransa’da çevresel istihdamın kamu istihdamı içindeki oranı Türkiye’nin 5 katı, toplam istihdam içindeki oranı ise 10 katıdır. OECD ülkelerinde çevre ile doğrudan ilişkili istihdamın toplam istihdamın yaklaşık %1-1,5’ünü oluşturduğu (Baykan, 2010) da göze alınırsa Türkiye’de çevresel istihdamın ne denli yetersiz durumda bulunduğu kolaylıkla anlaşılabilir.

SONUÇ

Yeşil politikalar sayesinde küresel ekonomiyi karbon sonrası döneme hazırlamak ve iklim değişikliğine bağlı sorunlarını önlemek için pek çok ülke ve uluslararası kuruluş sürekli inisiyatifler geliştirmektedir. Bunun neticesinde sosyal refah devletleri gelirlerini, çevresel kaliteyi arttıracak ve sağlıklı bir yaşamı tesis edecek yenilenebilir enerji, toplu taşıma, organik tarım, yeşil inşaat teknolojisi gibi alanlarda milyonlarca iş yaratılmasını beklemektedir. Yeşil istihdamın kapsamlı bir iş yaratma stratejisi olarak kamuoyunun ve politika yapıcılarının dikkatine sunulması artık çok önemli hale gelmiştir.

Ancak, konunun göz ardı edilmemesi gereken önemli bir boyutu da çevre koruma önlemlerinin yalnızca doğa ve insan sağlığını korumak için değil aynı zamanda verimliliği ve kalkınmayı sürdürebilmek için de gerekli olduğu gerçeğidir. Geçmişte yalnızca sosyal ve bilimsel rasyonalite olarak kabul gören çevreyi koruma gerekliliğinin, aynı zamanda ekonomik bir rasyonalitesinin olduğu artık daha yüksek sesle ifade edilmektedir. Artık ”çevre korumanın ekonomik kalkınmayı yavaşlatabileceği/engelleyeceği” yönündeki klasik prensip terkedilmeye yüz tutmuştur. Söz konusu yaklaşım yerini aksine, “çevreyi korumamanın ekonomik kalkınmayı yavaşlatabileceği /engelleyeceği” görüşüne bırakmıştır.

Kurulu sektörlere zarar vereceği endişesiyle yeşil yatırımları teşvik etmekten, ekolojik olarak sürdürülebilir bir üretim ve istihdam stratejisini uygulamaktan kaçınmak, hem yeşil yatırımların istihdam artırıcı yönünü ihmal etmek hem de çevre ile ilgili topyekûn bir dönüşüm fırsatını ihmal etmek anlamına gelmektedir. Yeşil işler, sürdürülebilir girişimler, yoksulluğun azaltılması ve istihdam merkezli bir ekonomik büyüme üzerinden gelecek vaat etmektedir. Ancak bu gerçekliğin fark edilmesi noktasında dünya ülkeleri önemli yol kat etmişken mevcut veriler yetersiz olmakla beraber hali hazırda Türkiye’de bu gerçekliğe çok yakın olunmadığı görülmektedir. Sürdürülebilir çevre, istikrarlı büyüme, yüksek istihdam ve yeni iş alanları yaratmak suretiyle işsizlik ve diğer sosyal sorunlarla mücadele edilmesi bağlamında Türkiye’de en öncelikli olarak acil bir eylem planının oluşturulması ve yürürlüğe konulması gerekliliği bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

- AŞICI, A. Atıl ve Ümit Şahin (2013), Yeşil Ekonomi, İstanbul, Yeni İnsan Yayınları.
- BAYKAN, Barış Gençer (2010), “Kamuda Yeşil Yakalılar”, BETAM Araştırma Notu 10/67, <http://betam.bahcesehir.edu.tr/wp-content/uploads/2010/03/ArastirmaNotu067.pdf>, 24.03.2010,
- BAYKAN, Barış Gençer (2009), “Dünyada ve Türkiye’de Yeşil Yakalılar”, BETAM Araştırma Notu 09/37, <http://betam.bahcesehir.edu.tr/wp-content/uploads/2009/06/ArastirmaNotu037.pdf>, 11.04.2009
- BLS [Bureau of Labor Statistic] (2013), <http://www.bls.gov/news.release/ggqcew.nr0.htm>, 15.05.2013.
- BNGV [Beyaz Nokta Gelişim Vakfı] (1999), “İş Yaratma İçin Politika Dokümanı”, <http://www.beyaznokta.org.tr/cms/images/politika%20dokumanlar%C4%B1%20OIS%20YARATMA.pdf>, 14.07.2011.

- DAĞDEMİR, Özcan (2003), Çevre Sorunlarına Ekonomik Yaklaşımlar ve Optimal Politika Arayışları, Ankara, Gazi Kitabevi.
- DURMUŞ, Özlem (2008), Yeşil Verimlilik, Ankara, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No:700
- EUROPEAN COMMISSION (2011), Commission Communication on renewable energy, MEMO/11/54, Brussels, 31 January 2011, http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-11-54_en.pdf, 14.07.2011.
- EKİN, Nusret (1993), Gelişen Ülkelerde ve Türkiye’de Bir İstihdam Politikası Olarak Küçük Ölçekli İşyerlerinin Teşviki, İstanbul, İTO Yayınları, Yayın no:1993-34.
- EREC [European Renewable Energy Council] (2011), Mapping Renewable Energy Pathways towards 2020, http://www.repap2020.eu/fileadmin/user_upload/Roadmaps/EREC-roadmap-V4_final.pdf, 11.09.2013.
- HSBC (2009), A Climate for Recovery, http://www.euractiv.de/files/docs/HSBC_Green_New_Deal.pdf, 14.07.2011.
- IRENA [International Renewable Energy Agency] (2013), Renewable Energy and Jobs, <http://www.irena.org/rejobs.pdf>, 16.08.2014.
- IRENA (2014), Renewable Energy and Jobs Annual Review 2014, <http://www.irena.org/Publications/rejobs-annual-review-2014.pdf>, 16.08.2014
- KÖKOCAK, Abdulkadir ve Seher Gökpınar (2010), “Yeni Ekonomik Paradigma”, I. Turgut Özal Ekonomi ve Siyaset Kongresi Bildiriler Kitabı, 15-16 Nisan 2010, Malatya, 517-532.
- MARLEAU, Véronique (2003), “İş Yaratma Stratejisi, İstihdam Politikası ve İş Hukukunun Rolü: ABD ve AB İstihdam Stratejilerinin Karşılaştırmalı Analizinden Çıkan Dersler”, İş Yaratma ve İş Hukuku, (Ed.) Marco Biagi, İstanbul, MESS Yayınları, 43-86.
- OZAY, Mehmet (1995), “Employment Creation and Green Development Strategy”, Ecological Economics, Vol:15, pp.11-19.

- ÖZDEMİR, Süleyman; Halis Yunus Ersöz; İbrahim Sarioğlu (2006), İşsizlik Sorununun Çözümünde Kobilerin Desteklenmesi, İstanbul, İTO Yayınları. No:2006-45
- SUNGUR, Zerrin (2010), “Yeşil Yakalı Meslekler”, 12.Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Bildiriler Kitabı, 7-10 Ekim 2010, Antalya, 77-90.
- TÜİK (2012), “Kamu Sektöründe Çevresel İstihdam ve Harcamalar”, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?tb_id=10&ust_id=3&tk_id=8469,16.03.2012.
- UNEP (2008), Green Jobs: Towards Decent Work in A Sustainable, Low-carbon World, United Nations Environment Programme, http://www.unep.org/PDF/UNEPGreenjobs_report08.pdf, 07.05.2014.
- UNEP (2010), Green Economy Developing Countries Success Stories, United Nations Environment Programme, http://www.unep.org/pdf/greeneconomy_success_stories.pdf, 02.01.2013.