

YEŞİL EKONOMİYE GEÇİŞ DÜZGÜN İŞLER İÇİN YENİ FIRSATLAR YARATIYOR MU? İNGİLTERE ÖRNEĞİ*

Ayhan GÖRMÜŞ**

Öz: İklim değişikliğinin çevre ve ekonomi üzerindeki etkileri, akademik ve kurumsal olarak en çok tartışılan konulardan biri haline gelmiştir. Bu açıdan, yeşil ekonomiye geçişin iklim değişikliğinin çevre ve ekonomi üzerindeki olumsuz etkilerini hafifleteceği ya da tersine çevireceği beklenmektedir. Ayrıca yeşil ekonomide yaratılacak yeşil işlerin düzgün iş yaklaşımını da içermesi Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP) tarafından özellikle vurgulanmaktadır. Ancak yeşil sektörlerde düzgün işler yaratılması kendiliğinden oluşmaz ve sendikal örgütlenme ve devlet müdahalesi gerektirir. Bu açıdan çalışmanın amacı, yeşil ekonomiye geçiş sürecinde ihtiyaç duyulacak yeşil işlerin ILO ve UNEP anlayışına uygun düzgün işler oluşturma ve işlerin kalitesini artırma potansiyelini araştırmaktır. Bu çalışmada, betimleyici analiz ve Ki kare yöntemi kullanılarak İngiliz İşgücü Anketi ve uluslararası kuruluşların ikincil verileri analiz edilmiştir. Bu çalışmada, temel olarak, yeşil sektörlerinin daha iyi işler yaratmak için iyi fırsatlar sunduğu ileri sürülmekte ve İngiliz İşgücü Anketi'nden bazı kanıtlar sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yeşil Ekonomi, Yeşil İşler, Düzgün İşler.

DOES TRANSITION TO GREEN ECONOMY CREATE NEW OPPORTUNITIES FOR DECENT JOBS? THE CASE OF BRITAIN

Abstract: The effects of climate change on environment and economy have become one of the most debated issues academically and institutionally. In this respect, it is expected that transition to green economy will reverse or mitigate the negative effects of climate change on environment and general economy. In particular, ILO and UNEP highlight that green jobs which will be created by green economy should also contain decent job concept. However, creation decent job in green sectors doesn't occur automatically and it needs unionisation and public intervention. In this line, aim of the work explores potentials for creation decent jobs fitting ILO's and UNEP's concepts and increasing the quality of green jobs which will be needed in transition process to green economy. In the study, it is analysed data from British Labour Force Survey and secondary data from the international institutions by using descriptive analysis and Chi square test method. Fundamentally, the paper argues that green sectors offer good opportunities for creation of better jobs and the paper brings in some evidence from British Labour Force Survey.

Keywords: Green economy, Green Jobs, Decent Jobs.

I. Giriş

Bugün dünyanın karşılaştığı en önemli tehlikelerden biri olan iklim değişikliği tehlikesi karşısında şu anda yaşayanların ve gelecek nesillerin yaşam

* Bu çalışma TÜBİTAK-BİDEB tarafından desteklenmiştir.

** Yrd. Doç. Dr. Namık Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü

standartlarının korunabilmesi, karbon emisyonu ve kirliliği azaltan, enerji ve kaynak etkinliğini artıran, biyo-çeşitlilik ve ekosistemi koruyan ekonomik büyümeye geçişi gerekli kılmaktadır. Aksi takdirde, ortaya konan orta ve uzun dönemli iklim değişikliği projeksiyonlarına göre, iklim değişikliğinin dünya çapında birçok sektörde ekonomik ve sosyal aktiviteleri ciddi şekilde bozması kaçınılmaz bir sonuç olarak gözükmektedir (Evans-Klock vd., 2009: 8-9; ILOa, 2012: 2). Bu açıdan, iklim değişikliği sonucu doğal kaynakların giderek yok olması ve küresel ısınma, genel ekonominin ve işgücü piyasalarının karşı karşıya olduğu en önemli tehditler arasında yer almaktadır. Bu kötü gidişe hızlı ve kesin bir şekilde müdahale edilmezse, çevresel değişimler ekonomik gelişmeyi ve istihdamı giderek kesintiye uğratacaktır. Bu yüzden, düşük karbon ve kaynak etkin yeşil ekonomiye geçiş artık bir alternatif değil, bir zorunluluk olarak görülmektedir. Böylece, yeşil ekonomiye geçişle oluşacak yeşil yatırımlar yeni iş, meslek ve vasıf gereksinimlerini de artıracığından, bu alanlarda yeni istihdam fırsatlarının yaratılması beklenmektedir.

Yeşil ekonominin tanımı üzerinde tam bir uzlaşma olmamasına rağmen, bütün tanımlar ortak bir zeminde birleşmektedir. Örneğin UNEP'e (2011: 16) göre yeşil ekonomi sosyal içerme, düşük karbon ve kaynak etkinliğini içermektedir. Hem kamu hem de özel sektör karbon emisyonu ve çevresel kirliliği hafifleten, enerji ve kaynak etkinliğini sağlayan, biyo-çeşitlilik ve ekosistemi koruyan yeşil sektörlerde yatırım yapılabilir. Dünya Bankası'na (2012, p.2) göre, yeşil ekonomik büyümenin "*doğal kaynakların kullanımında etkin, kirlilik ve çevresel etkileri minimize edecek kadar temiz, fiziki felaketleri önlemede çevresel yönetimin ve doğal sermayenin rolünü ve doğal afetleri hesaba katacak kadar elastik ve aynı zamanda içermeci olması*" gerekmektedir.

Bu konunun önemi UNEP, The Organisation of Co-operation and Development (OECD), Dünya Bankası (DB) ve ILO gibi uluslararası örgütler tarafından da sürekli gündemde tutulmakta ve vurgulanmaktadır. Konunun önemine ve birçok gelişmiş ve gelişen ülkede yeşil ekonomiye geçiş ve işgücü piyasasının yeşil ekonominin ihtiyaç duyacağı iş, meslek ve vasıflara hazır hale getirilmesine ilişkin önemli tartışmalar yapılmaya başlanırken, Türkiye'de yeşil ekonomiye geçiş ve işgücü piyasasının bu geçiş sürecine ve sürecin olumsuz etkilerine karşı hazırlanması henüz derinlemesine tartışılan bir konu değildir.

Yeşil ekonominin ortaya çıkaracağı yeşil işlerin büyük oranda düzgün iş yaklaşımına da uygun olması gerektiği ILO ve UNEP tarafından da sürekli vurgulanan bir konudur. Ancak, düzgün işler yeşil ekonomiye geçişle birlikte otomatik olarak gerçekleşmeyeceği için burada devletin teşvik, destek ve yardımları son derece önemlidir. Bu açıdan, bu çalışma "yeşil ekonomiye geçiş düzgün işler açısından yeni fırsatlar yaratıyor mu, işlerin kalitesini artırıyor mu?", sorusuna dünyanın en büyük endüstriyel kirleticisi olmamasına rağmen, iklim değişikliğinin olumsuz etkilerini önlemede lider ülke olmayı hedefleyen (DEEC, 2009) İngiltere örneği üzerinden cevap arayacaktır. Bu kapsamda bu alanda yapılmış çeşitli çalışmalar ve ikincil veriler betimleyici analiz

yöntemiyle irdelenecek ve İngiliz İşgücü Anketi'nden çeşitli kanıtlar araştırılacaktır. Bu araştırmanın amacı, yeşil ekonomiye geçişin istihdam ve işgücü piyasası üzerindeki olası etkilerinin yanı sıra, bu geçiş sürecinde ihtiyaç duyulacak yeşil işlerin ILO ve UNEP anlayışına uygun düzgün işler oluşturma ve işlerin kalitesini artırma potansiyelini incelemektir. Çalışmanın kapsamında, amaca uygun olarak, yeşil işlerin düzgünler iş yaratma ve işlerin kalitesini artırma boyutu, İngiltere örneği üzerinden ele alınacak ve bulgular diğer ülke araştırma sonuçlarıyla birlikte değerlendirilecektir.

II. Literatür İncelemesi

Küresel ısınmadan kaynaklanan iklim değişikliğine bağlı sel basmaları, sıcaklık dalgalanmaları ve yağış seviyelerindeki düşüşler gibi doğa olaylarındaki artışlar, çevre kirliliği, biyolojik çeşitliliğin kaybedilmesi ve su, verimli tarım alanları ve balık gibi doğal kaynakların giderek tükenmesi genel ekonomiyi daha geniş anlamda sürdürülebilir kalkınmayı olumsuz etkilemesi beklenmektedir. Bu durumun mal ve hizmet piyasalarından türetilmiş piyasalar olan işgücü piyasalarının işleyişini de bozması kaçınılmaz gözükmektedir. Bu çerçevede tarım, turizm, sigortacılık, ormancılık, balıkçılık, altyapı ve enerji sektörleri düzenli iklim koşullarına dayandığı için iklim değişikliğinin direkt etkilerine karşı yüksek derecede hassas sektörler olarak tanımlanmaktadır (Martinez-Fernandez, vd., 2010: 8). Bu yüzden, düşük karbonlu ve kaynak etkin yeşil ekonomiye (green economy) geçiş bir zorunluluk olarak görülmektedir (ILO, 2013: 8-9; ILO and OECD, 2012: 2). UNEP (2011: 16) yeşil ekonomiyi, “çevresel riskleri ve ekolojik kırılıkları önemli ölçüde azaltılıyorken, insan refahının ve sosyal eşitliğin geliştirilmesinin sonuçlarından biri” olarak tanımlamaktadır. Ancak yeşil sektörlerin çerçevesini tam anlamıyla çizmek oldukça zordur. Bunun nedeni, yeşil sektörlerin tam olarak neyi ifade ettiği ile ilgili herkesin uzlaştığı bir tanımının olmamasıdır. Bu açıdan, İngiltere İş, Yenilik ve Beceri Departmanı (BIS) (2013:7) çevresel, ekolojik, yenilenebilir, sürdürülebilir, temiz, düşük karbonlu ya da karbonsuz ekonomik aktiviteleri dahil ettiği bir Düşük Karbonlu Çevresel Mal ve Hizmetler sektörü (yeşil sektör) haritalandırması yapmıştır. BIS'e göre yeşil sektörleri diğer sektörlerden kesin hatlarla ayırabilen belirli sınırları yoktur, fakat bu esnek ya da şemsiye bir kavramdır.

Yeşil sektörler aynı zamanda yeni teknolojiler, yeni ekipmanlar, yeni binalar ve yeni altyapılar ile büyük ölçekli yatırımları içermektedir. Bu yatırımların ayrıca yeşil ekonominin ihtiyaç duyacağı alanlarda yeni istihdam fırsatları için temel bir uyarıcı görevi üstlenmesi de beklenmektedir (UNEP, 2012: 3). Yeşil ekonominin oluşturacağı yeşil işler enerji ve ham madde ihtiyacını azaltmaya, sera gazı emisyonundan kaçınmaya, atık ve kirliliği minimize etmeye ve temiz su, selden korunma ve biyolojik çeşitlilik gibi ekosistemi restore etmeye katkı sağlayan işlerdir. Bununla birlikte, her şeyden öte

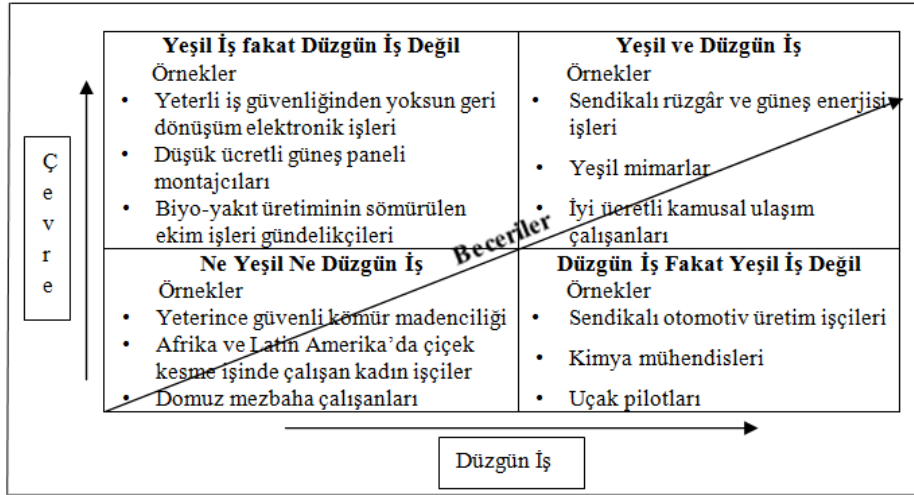
yeşil ekonominin oluşturacağı yeni yeşil işler, düzgün işler (decent jobs) oluşturma imkânı da sunmaktadır (ILO, 2012b: 1; ILO, 2013: 5).

“Düzgün iş” kavramı, ilk kez ILO Genel Direktörü Juan Somavia tarafından 1999’daki 87. Uluslararası Çalışma Konferansı’nda kullanılmıştır. Somavia (2013: 5) “*düzgün işi hakların korunduğu, yeterli sosyal koruma ile yeterli gelirin sağlandığı, verimli işler olarak tanımlamıştır. Somavia’ya göre düzgün iş, ayrıca herkesin gelir elde etme fırsatlarına erişiminin sağlanması anlamında, yeterli iş anlamına da gelmektedir*”. Bugün gelinen noktada ILO düzgün işi, çalışan haklarının ve sosyal güvenliğin sağlandığı, yeterli ücret, özgürlük, eşitlik, güvenlik ve haysiyet koşullarını içeren işler olarak tanımlamakta ve düzgün işin istihdam, sosyal koruma, haklar ve sosyal diyalog olmak üzere dört unsurunun bulunduğunu kabul etmektedir (ILO and OECD, 2012: 4; Evans-Klock vd., 2009: 9; UNEP vd., 2008: 279). Ayrıca, yeşil işler ile düzgün işler karşılıklı olarak birbirini destekleyen ve çalışma hakları, kadın ve erkekler için daha fazla ve daha iyi iş olanakları, sosyal koruma tedbirleri, mesleki güvenlik, sağlık, göç, ücretler, çalışma süreleri ve sosyal diyalogla ilgili kanunlar, örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğünün de dâhil olduğu kavramlardaki iş güvenliği gibi birbirine bağlı unsurları içermektedir (Evans-Klock vd., 2009: 9). Ancak, yeşil ekonomi düzgün işler oluşturma imkânı sağlamasına rağmen, UNEP tarafından önerilen düzgün çalışma koşullarını sağlamak geliştirmekte olan bazı ülkeler için pek kolay değildir. Örneğin, Hindistan’da yeşil olarak sayılan biyo-yakıt ve biyo-kütle üretimi sektörlerinde birçok iş yaratılmasına rağmen, daha çok vasıf düzeyi düşük çalışanların istihdam edildiği bu işlerde geçimlik ücret ve zor çalışma koşulları altında çalışmadan dolayı düzgün iş koşulları sağlanamamıştır (Upadhyay and Pahuja, 2010: 19).

Yeşil işlerin düzgün iş kavramına uygun olması için, güçlü işgücü piyasası kurumları ve uygun istihdam politikaları gerektirmekte ve ayrıca yeşil işlerin iyi çalışma koşulları sunması ve uluslararası çalışma haklarına da saygı duyması gerekmektedir. Bununla birlikte, yeşil ekonomiye geçiş için bu politika ve kurumların adil ve kapsamlı bir geçişi teşvik etmesi ve sosyal diyalogla işletilen geniş bir toplumsal uzlaşmayı sağlaması gereklidir (UNEP, 2012: 3; ILO, 2008: 13).

Bir gereklilik haline gelen yeşil ekonomiye geçiş sürecinin başarılı olabilmesi, geçiş sürecinde sektör içi ve sektörler arasındaki kaymalara bağlı iş, meslek ve vasıf ihtiyaçlarının belirlenip buna uygun programların hazırlanması, geçiş sürecinde çalışanların ve işletmelerin sosyo-ekonomik risklerinin azaltılması, yeşil ekonomiye adil bir geçişin sağlanması ve yeşil ekonominin çalışan hakları bakımından düzgün işler oluşturmaya yönelik tedbirlerin alınması bakımından büyük önem taşımaktadır. Strietska-Ilina ve arkadaşlarının (2011: 66) yaptığı çalışmada yeşil ekonomik yapılanma sürecinde endüstrilerin istihdam ve vasıf geliştirme ilişkisi gösterilmiştir. Buna göre, “yeşil yeniden yapılanma sürecinde” sadece eğitimin değil, aynı zamanda istihdamın

endüstriler arası kaydıği yerlerde vasıf ve yetkinlikleri artırıcı yeniden eğitimin de dâhil edilmesi gerekmektedir. Yeşil ekonomide iş kalitesi ve yetkinliklerle ilgili Avusturya, Almanya, Hollanda, İspanya ve İsveç'teki seçilen sektörlerdeki şirketler arasında yapılan bir araştırmada, çevresel koruma önlemlerini adapte etmenin, çalışma sürecinin ayrılmaz bir parçası olarak çalışma çevresi, çalışma süresi, iş organizasyonu ve iş sözleşmeleri yönünden işin kalitesini iyileştirdiği bulunmuştur. Atık yönetiminde iş kalitesi özellikle zayıf olmasına rağmen, çevre mevzuatı birçok iş kolunda pozitif bir etki göstermiştir. Bu çalışmadan ayrıca, ekonomik yeşillenmenin şirketlerin %75'inde yüksek vasıflı çalışan ihtiyacı oluşturduğu da öğrenilmiştir. Bu girişimciler operasyon, bakım, organizasyon, mühendislik ve geliştirme, bilgi ve iletişim teknolojileri ve pazarlama konularında yeni yetkinlik gereklerini karşılamak için hem içsel (şirketlerin %68'i) hem de dışsal (şirketlerin %11'i) eğitim hizmetlerini artırmak zorunda kalmışlardır (Strietska-Ilina, vd., 2011: 23).



Şekil 1. Yeşil ve Düzgün İşler: Şematik Bir Bakış

Kaynak: UNEP, 2008b: 40

UNEP'in, raporunda (2008b: 40), çevreye duyarlılık ve düzgün işler arasındaki ilişki şematik olarak gösterilmiş ve buna göre, örneğin yeterli iş güvenliğinden yoksun geri dönüşüm elektronik işleri yeşil iş, fakat düzgün olmayan işler sınıfında; kömür madenciliği ne yeşil ne de düzgün işler sınıfında; sendikalı otomotiv üretim işçileri düzgün, fakat yeşil olmayan işler sınıfında; sendikalı rüzgâr ve güneş enerjisi işleri yeşil ve düzgün işler sınıfında gösterilmiştir. Ayrıca Şekil 1'de işlerin yeşilliği ve düzgünlüğü arttıkça bu işler için gereken beceri düzeyinin de doğru orantılı olarak artacağı gösterilmektedir. Şekil 1'de becerilerin, çevre/düzgün iş matriksinde çok önemli bir rol oynadığı açıkça görülmektedir. Ancak işçilerin, işverenlerin ve toplumun düzgün işe

geçirilmesi durumunda, bunlar sadece beceri geliştirme ve verimlilik artışlarından yararlanabileceklerini akılda tutmak önemlidir. Gerekli becerilerin kazandırılması tek başına problemi çözmeyecektir. Düzgün iş yaratma perspektifi, işgücü piyasasının diğer zorlukları birlikte düşünüldüğünde, yerel gelişme, enformel ekonomi, mikro ve küçük işletmeler, genç işsizler, düşük vasıflılar ve yoksullar gibi dezavantajlı gruplara odaklanmış politikalara ihtiyaç duyulacaktır (Strietska-Ilina, vd. 2011: 24).

Yeşil işlerin eşitlikçi ve düzgün işler olabilmesi için sendikaların yeni gelişen yeşil sektörleri de örgütlemesi bir diğer önemli konudur. Çünkü yeşil sektörlerin düzgün işler yaratması için sendikal temsil ve toplu pazarlık ile onun ayrılmaz parçası olan grev haklarından yararlanmak temel koşullar olarak sayılmaktadır (ITUC, 2009: 6). Bu yüzden toplu pazarlık sistemi ve iş hukukunun gerekliliklerinin yerine getirilmesi için alınan önlemler ve uygulamalar sürekli izlenmelidir (ILO, 2012b: 182). Özellikle de ekonomilerin ve işyerlerinin geçişi, bilincin artırılması, düzenlemeler ve denetimler, iş sözleşmelerindeki haklarla ilgili maddeler ve kurumsal sosyal sorumlulukla desteklenen toplu pazarlık yoluyla geniş bir alanda çalışma standartlarının uygulanması için temel unsurlar haline gelebilir (ILO, 2008: 13). Bu yüzden, yeşil sektörlerdeki işyerleri sendikalaşma sürecine saygı duyar ve sendikaları bir ortak olarak tanırlarsa, sendikalar da düzgün işler yaratılmasına ve eşitsizlikleri önlenmesine katkı sağlayabilirler. Yeşil sektörlerde istihdam edilen işçiler düşük sendikal yoğunluk veya sendikasızlık, zayıf örgütlenme ve diyalog eksikliğinden dolayı daha az temsil edilir ve korunursa, bu durumda çalışanlar geleneksel endüstrilerde çalışanlardan daha kötü çalışma koşulları ve iş üzerinde daha az kontrol ile karşı karşıya kalabilirler. Yeşil sektörlerde, işverence işçilerinin sendikaya üye olmalarının engellemesi düzgün işler açısından yeşil işleri belirsizliğe sürükleyen engellerden biridir (Gaušas, and vd., 2012: 28-29). Toplu pazarlık kapsamındaki yenilenebilir enerji ve türbin üretiminden yenilenebilir enerji makine, alet ve cihazlarının kurulumu ve bakımına, birçok iş daha iyi çalışma koşullarını da beraberinde getirecektir. Bu bağlamda, hem yeşil hem de düzgün işler yaratılmış olacaktır. Ancak, atık ve geri dönüşüm gibi gelişen yeşil sektörlerdeki diğer işler bir takım iş sağlığı ve güvenliği riskleri barındırmaktadır (TUC, 2008: 27).

Yeşil ekonomiye başarılı bir geçiş sağlamak açısından sendikalar göz ardı edilemez aktörlerden biridir ve sendikaların kaliteli ve iyi ücretli işler yaratma, yoksullukla mücadele etme ve yeşil ekonomiye adil bir geçişi sağlama noktasında diğer aktörlerden çok daha fazla sorumluluğu bulunmaktadır. Bu, sendikaların diğer aktörlerle birlikte gerçekleştirmesi gereken bir zorunluluktur (UNEP, 2008a: 80-91). Aslında çevresel duyarlılık sendikalar için yeni bir alan değildir. Örneğin, sanayileşmenin ilk yıllarında, sanayileşmeden kaynaklanan hava ve su kirliliği ilk sendikacıların mücadele alanlarından birini oluşturmaktaydı (Räthzel vd., 2010: 76). Bugünlerde, iklim değişikliği ve çevreyi koruyucu politikalar birçok sendika, özellikle uluslararası sendikalar

için yeni bir ilgi alanı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan, bazı sendikalar iklim değişikliği ve çevreyi koruma üzerine çevresel ağlar, konferanslar ve rehberlik gibi çeşitli etkinlikler düzenlemektedir. Bunun yanı sıra, Stevis, Felli, Rätzl ve Uzzell gibi bazı araştırmacılar uluslararası sendikaların iklim değişikliği ve çevreyle ilgili söylemleri üzerine araştırmalar yapmaktadır (Hampton, 2015: 16).

Yeşil ekonominin net iş sayısını artırdığına yönelik araştırmalar bulunmasına rağmen, iş kalitesinin yani işin düzgünlüğünün değerlendirmesiyle ilgili sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu anlamda, ABD’de bir çalışma yeşil işlerin daha yüksek vasıf seviyeleri ve ücret açısından benzer sektörlerdeki yeşil olmayan işlerle karşılaştırıldığında, daha iyi koşullara sahip olduğunu bulmuştur. Benzer şekilde, Almanya ve İspanya’daki veriler, yenilenebilir işlerin geçici istihdamın küçük bir payı olmakla birlikte çok kuvvetli bir şekilde kalıcı ve tam zamanlı olduğu ve her iki ülkedeki yenilenebilir enerji sektöründeki işçilerin vasıf seviyelerinin, hem üniversite seviyeleri hem de mesleki eğitim ve öğretim seviyeleri açısından, önemli bir farkla ulusal işgücü ortalamasının üzerinde olduğu teyit etmektedir. Ayrıca, Çin’de rüzgar enerjisi sektöründeki işler, geleneksel enerji santrallerindeki işlerden daha iyi ücret, iş güvencesi, çalışma koşulları ve işyeri koruma önemleri sunduğu yönündeki çalışmalar da benzer sonuçları vermektedir (ILO, 2013: 33-34).

UNEP’e göre, yeşil iş uygulamaları işlerin kalitesini vasıf geliştirmeleri, vasfın gereklilikleri, eğitim talebi, organizasyonun öğrenme aktiviteleri, kariyer geliştirme konuları, istihdamın statüsü (tam zamanlı, yarı zamanlı, kendi hesabına çalışma), ücretler, çalışan hakları ve sosyal koruma gibi konuları içeren kariyer ve istihdam güvencesi, psiko-sosyal ve fiziksel sağlık sorunları, riske maruz kalma, iş organizasyonu, çalışanların sağlık ve refahı, iş ve iş dışı hayat dengesi yönlerinden etkilemektedir (Eurofound, 2012: 7-8). Ayrıca iş kalitesindeki değişimler çoğunlukla iş yaratma ve iş kaybetme biçimlerinin bir fonksiyonudur. Literatürde, iş kalitesinin boyutları sözleşme ve istihdam statüsü, sözleşme statüsündeki gönüllülük ve emeğin karşılığı olarak tanımlanmaktadır. İlk olarak sözleşme ve istihdam statüsü işlerin yarı zamanlı ya da tam zamanlı, geçici ya da daimi olması ve çalışan ya da kendi hesabına çalışan olmasını yansıtmaktadır. İkinci olarak sözleşme statüsündeki a-tipik işler için gönüllülük çalışanların yarı zamanlı ya da geçici statüde çalışmaya gönüllü olup olmadıklarını ifade etmektedir. Son olarak emeğin değeri de ücretleri yansıtmaktadır (Torres, 2012: 6). Çalışmanın bundan sonraki kısmı yeşil işlerin düzgün işler için bir fırsat oluşturup oluşturmadığını test etmek için İngiliz İşgücü Anketi’nden veriler incelenecek ve bazı kanıtlara ulaşılmaya çalışılacaktır.

III. Yöntem

A. Veri

Bu çalışmada, geniş kapsamlı hane halkı temelli bir çalışma olan ve İngiliz Ulusal İstatistik Ofisi (Office for National Statistics) tarafından yılda 4 kez düzenli şekilde yayınlanan ve talep eden araştırmacılar ile de paylaşılan İngiliz İşgücü Anketi mikro verileri kullanılmıştır. Bu çalışma kapsamında, sendikal üyeliği ilgili soru sadece 4. çeyrekte sorulduğu için 2014 4. çeyrek (Ekim-Aralık) verileri kullanılmıştır. İngiliz İşgücü Anketi'nde bireyin bir durumu için birden fazla değere sahip olduğu sorulardan oluşan Çok Yanıtlı Değişkenler (Multi-Response Variables) kullanılmaktadır. 799 sorudan oluşan bu anket formu 2014 4. çeyreğinde 95.704 katılımcı tarafından doldurulmuştur.

Bu çalışmanın yöntemi, temel olarak Ki kare hipotez testini kullanarak İngiliz İşgücü Anketi'nden bulgular elde etmeye dayanmaktadır. Ki kare testi iki kategorik rassal değişkenin birbirinden bağımsız olup olmadığını ve değişkenler arası homojenlik olup olmadığını test etmek için sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan yöntemlerden biridir. Yaklaşımımız Standart Endüstri Kodlarından standart olmayan yeşil sektörlerin çıkarılması ve onların geri kalan sektörler ile karşılaştırmalı olarak analiz edilmesinden oluşmaktadır.

B. Bağımlı Değişken

Araştırma sorumuzu yani yeşil sektördeki işlerin düzgün işler için bir fırsat olup olmadığını test etmek için, bağımlı değişkenimiz, 4 haneli endüstri kodlarından türetilmiştir. Bu kapsamda, yeşil sektörler “*Sector: Low Carbon Goods and Services Skills Action Plan in the D2N2 Area (Derby, Derbyshire, Nottingham and Nottinghamshire)*” araştırmasında (2014: 24) kullanılan ve anketteki Standart Endüstri Kodlarından çevreci, yenilenebilir, sürdürülebilir, temiz teknolojili ve düşük karbonlu olduğu düşünülen 45 ekonomik aktivitenin yeşil sektörler olarak yeniden kodlanmasıyla oluşturulmuştur. Tarım sektörü yetersiz örneklem büyüklüğünden dolayı bu analize dâhil edilmemiştir. Bu çalışmada yeşil olarak seçilen ekonomik aktivitelerin tüm boyutlarıyla yeşil olduğunu düşünmek teknik olarak imkânsızdır. Bu durum bu çalışma için bir kısıtlılık oluşturmaktadır. Ancak İngiliz İşgücü Anketi işgücü piyasası üzerinde kanıtlara ulaşmak için en iyi araç olduğundan seçilen sektörlerin yeşil sektörleri temsil ettiği varsayılmıştır. Diğer sektörler ise, karşılaştırmalı bir analiz olması için geri kalan sektörler olarak yeniden kodlanmıştır. Bu kapsamda, çalışmada yeşil sektörlerden 3.030 katılımcı ve geri kalan sektörlerden 42.255 katılımcının cevaplarına göre bir analiz yapılmıştır.

C. Bağımsız Değişkenler

Yeşil sektördeki işlerin geri kalan geleneksel sektörlerdeki işlerin kalitesini ölçmek için iki ana kategoriye ayrılan sektörler arasındaki işlerin literatüre uygun olarak, yarı zamanlı ya da tam zamanlı, geçici ya da daimi

olması ve bağımlı çalışan ya da kendi hesabına çalışan olması, çalışanların yarı zamanlı ya da geçici statüde çalışmaya gönüllü olup olmadıkları, ücretler baremleri, vasıf durumları ve sendikalılık açısından bir farklılığın olup olmadığı Ki kare hipotez testi yöntemiyle karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir.

İşlerin yarı zamanlı ya da tam zamanlı, geçici ya da daimi olması ve istihdamın bağımlı çalışan ya da kendi hesabına çalışan olması, katılımcıların kendi cevaplarından alınmıştır. Katılımcıların yarı zamanlı ya da geçici statüde çalışmaya gönüllü olup olmadıkları ise, “neden yarı zamanlı çalışıyorsunuz?” sorusuna “tam zamanlı iş bulamadığım için” diye cevap verenler yarı zamanlı işler için gönülsüz olarak kodlanmış, “neden geçici işlerde çalışıyorsunuz?” sorusuna da “daimi iş bulamadığım için” diye cevap verenler geçici işler için gönülsüz olarak kodlanmıştır (Cam, 2012: 247). Her iki kategori için diğer nedenler gönüllü kategorisine kodlanmıştır. Ücretlere gelince, temel işlerdeki net haftalık ücret örneklem büyüklüğü göz önünde bulundurularak güvenilir sonuçlar üretebilmek için düşük ücret baremi (\leq £249), orta ücret baremi (£250-499) ve yüksek ücret baremi (\geq £500) olarak yeniden kodlanmıştır. Vasıf durumu değişkeni kazanılmış en yüksek vasıf düzeyini temsil etmektedir ve “üniversite veya eşdeğer” bitirenlerden “vasıfsız” olanlara doğru yukarıdan aşağı sıralanmıştır. Son olarak katılımcıların sendikalılık durumlarını ölçmeyi amaçlayan sendika üyeliği değişkeni ise, bir sendikaya üye olma ya da sendikada görevli olmayı ifade etmektedir.

D. Betimleyici Analiz

Tablo 1, yeşil sektörler ve geri kalan sektörler arasındaki işin düzgünlüğünü sözleşme ve istihdam statüsü, sözleşme statüsündeki gönüllülük, emeğin değeri, vasıf durumu ve sendikalılık göstergeleriyle ölçmek için Ki kare analizlerini göstermektedir.

İlk olarak, sözleşme statüsü anlamında yarı zamanlı ve geçici işlerin yeşil sektörlerde (sırasıyla %13,9; %4,7) olma olasılığı geri kalan sektörlerde (sırasıyla %29,1; %6,5) oranla önemli ölçüde daha düşük bir olasılık göstermektedir. İstihdam statüsü açısından da kendi hesabına çalışanların yeşil sektörlerde (%22,2) istihdam edilmesi geri kalan sektörlerde (%13,8) göre daha yüksek bir olasılık göstermektedir.

Yarı zamanlı işlerde gönülsüz çalışma oranı açısından her iki sektör arasında kayda değer bir farklılık yokken, geçici işlerde gönülsüz çalışanların yeşil sektörlerde (%48,6) istihdam edilmesinin, geri kalan sektörlerde (%33) göre, daha olası olduğu gözlenmektedir.

Tablo 1. Endüstrilerin Yeşil ve Geri Kalan Sektörlere Göre Dağılımı

	Yeşil Sektörler		Geri Kalan Sektörler		
	N ^a	% ^b	N ^a	% ^{b,c}	
Sözleşme statüsü	Tam zamanlı iş	2.610	86,1	59.906	70,9***
	Yarı zamanlı iş	420	13,9	24.550	29,1***
	Daimi iş	2.235	95,3	67.816	93,5***
	Geçici iş	109	4,7	4.680	6,5***
İstihdam Statüsü	Çalışan	2,344	77,8	72.544	86,2***
	Kendi hesabına çalışan	669	22,2	11.662	13,8***
Sözleşme statüsündeki gönüllülük	Yarı zamanlı işler için gönüllü	364	87,7	20.740	85
	Yarı zamanlı işler için gönülsüz	51	12,3	3.674	15
	Geçici işler için gönüllü	56	51,4	3.130	67***
	Geçici işler için gönülsüz	53	48,6	1.540	33***
Emeğin değeri (haftalık net ücret)	Düşük ücret baremi	78	11,7	7.492	36***
	Orta ücret baremi	338	50,5	9.242	44,4**
	Yüksek ücret	253	37,8	4.096	19,7***
Vasıf Durumu	Üniversite veya eşdeğer	1.094	39,7	25.972	34***
	Lise	321	11,6	8.420	11
	GCE, A seviyesi veya eşdeğer	667	24,2	20.006	26,2*
	GCSE, A-C seviyesi veya eşdeğer	521	18,9	17.294	22,6***
	Vasıfsız	154	5,6	4.764	6,2
Sendika Üyeliği	Sendikalı	434	17,1	16.626	23,6***
	Sendikasız	2.104	82,9	53.936	76,4***

Kaynak: British Labour Force Survey, October to December Q4/Autumn, 2014, <http://www.data-archive.ac.uk/>

a Örneklem hacmi ağırlıklıdır.

b Her bir kategoride bulunanların % dağılımları

c Ki kare sonuçları her bir satırda: *p< .05, **p< .01, ***p< .001

Tabloya emeğin değeri açısından bakacak olursak, yeşil sektörlerde düşük ücretlerle (%11,7) istihdam edilenlerin oranı önemli ölçüde daha düşükken, yüksek ücretlerle (%37,8) istihdam edilenlerin oranı, geri kalan sektörler göre (sırasıyla %36; %19,7), kayda değer bir ölçüde daha yüksek bir olasılık göstermektedir.

İstihdamın vasıf durumu açısından, üniversite ve eşdeğer bir okuldan mezun olanların yeşil sektörlerde (%39,7) istihdam edilmesi geri kalan sektörler (%34) göre daha olasıyken, istihdamın vasıf düzeyi düştükçe, önemli farklılıklar olmasa bile, yeşil sektörlerdeki istihdam olanakları da daha düşük oranlarda seyretmektedir. Vasıf durumu oranları, yeşil sektörlerin daha yüksek vasıflı istihdam açısından daha iyi olanaklar sunduğunu göstermektedir. Bu açıdan, bir önceki emeğin değeriyle ilgili verilerin yeşil sektör lehine olması,

aslında yeşil sektörlerde istihdamın vasıf düzeyinin geri kalan sektörlerle görece daha yüksek olmasının bir sonucu olabilir.

Son olarak, yeşil sektörlerde sendika üyesi olmayanların oranının (%82,9) geri kalan sektörlerden (76,4) önemli ölçüde daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeni, yeşil sektörlerdeki istihdamın, görece daha vasıflı ve daha yüksek ücretli çalışanlardan oluşmasının bir sonucu olabilir.

IV. Sonuç

Yeşil sektördeki işlerin düzgün işler için yeni bir fırsat olup olmadığını incelemek ve bu konuda yapılan araştırmalara katkı sağlamak için, literatürdeki iş kalitesinin boyutları kullanılarak, İngiltere'deki yeşil işlerin düzgün iş fırsatları yaratıp yaratmadığı bazı sosyo-ekonomik göstergelerle açıklanmaya çalışılmıştır.

Ki kare analizi sonuçları, İngiltere'deki yeşil sektörlerin sözleşme ve istihdam statüsü, emeğin değeri ve vasıf durumu yönüyle düzgün iş fırsatları yaratma anlamında daha iyi olanaklar sunduğunu göstermektedir. Ancak sözleşme statüsündeki gönüllülük yönünden, gönülsüz yarı zamanlı çalışma açısından her iki sektör arasında önemli farklılıklar yokken, geçici işlerde gönülsüz çalışma açısından, yeşil sektörler daha yüksek bir orana sahiptir. Benzer şekilde, yeşil sektörlerde sendikasızlık oranı görece daha yüksek gözlenmektedir. Ancak burada şunu söylemeliyiz ki, her ne kadar rakamlar İngiltere'de yeşil sektörlerin düzgün işler açısından görece daha iyi fırsatlar sunduğunu ima etse de, yeşil işlerdeki sendikalılık oranının görece daha düşük olması, yeşil sektörlerde ILO ve UNEP'in anlayışına uygun düzgün işler yaratma anlamında bazı tehditleri de içinde barındırmaktadır.

Bu sonuçlar Avusturya, Almanya, Hollanda, İspanya ve İsveç'te yürütülen ve çevresel koruma önlemlerinin çalışma çevresi, çalışma süresi, iş organizasyonu ve iş sözleşmeleri yönünden işin kalitesini iyileştirdiği araştırma bulguları ile uyumlu gözükmektedir. Bunun yanı sıra, ABD'deki yeşil sektörlerin daha yüksek vasıf seviyeleri ve ücret açısından yeşil olmayan sektörlerle göre daha iyi çalışma koşullarına sahip olduğu ve Çin rüzgar enerjisi sektöründeki işlerin ücret, iş güvencesi, çalışma koşulları ve işyeri koruma önemleri yönünden daha iyi çalışma koşulları sunduğu yönündeki çalışmalar da bu çalışmayı teyit etmektedir. Ayrıca, Almanya ve İspanya'daki yenilenebilir enerji sektörlerindeki işlerin önemli bir kısmının kalıcı olduğu ve bu sektörlerde istihdam edilen işçilerin vasıf seviyelerinin ulusal işgücü ortalamasının üzerinde olduğu sonucu da bizim bulgularımızla benzer sonuçları vermektedir.

Kaynaklar

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, (2012), Growth and Employment: Anticipating and Managing The Effects of Greening of Industries in The EU, Dublin, Ireland

- Evans-Klock, C., Poschen, P., Sanchez, A. B., Hofmann, C., (2009), “ILO Green Jobs Initiative and Implications for Skills Development”, Future Skill Needs for the Green Economy, Research Paper, Publications Office of the European Union, Luxembourg, ss.7-17
- Cam, S., (2012), “Involuntary Part-Time Workers in Britain: Evidence from the Labour Force Survey”, *Industrial Relations Journal*, 43:3, ss.242–259
- Department for Business Innovation & Skills, (2013), *Low Carbon and Environmental Goods and Services*, Report 2011-12
- Department for Energy and Climate Change, (DECC), (2009), *The UK Low Carbon Transition Plan: National Strategy for Climate and Energy*, London.
- Hampton, P., (2015), “Trade Unions and Climate Politics: Prisoners of Neoliberalism or Swords of Climate Justice?”, *The Political Studies Association Conference 2015*, Sheffield, The UK, ss.1-23
- ILO, (2012a), *Working Towards Sustainable Development: Opportunities for Decent Work and Social Inclusion in a Green Economy*, Geneva
- ILO, (2012b), *Green Jobs Becoming a Reality Progress and Outlook 2012*, Geneva
- ILO and OECD, (2012), “Sustainable Development, Green Growth and Quality Employment”, Meeting of G20 Labour and Employment Ministers, Guadalajara, 17–18 May 2012, ss.1-13
- ILO, (2013), *Green Jobs Becoming a Reality Progress and Outlook 2013*, Geneva
- International Labour Conference, (2013), *Sustainable Development, Decent Work and Green Jobs*, Fifth Item on the Agenda, 102nd Session, Report V, Geneva
- ITUC, (2009), “Sustainlabour, Green Jobs and Women Workers Employment, Equity, Equality”, Draft Report, September, ss.1-16
- LFS, (2014), *British Labour Force Survey*, Autumn Quarter, <http://www.data-archive.ac.uk/>
- Martinez-Fernandez. C, Hinojosa C, Miranda G.,(2010), *Green Jobs and Skills: The Local Labour Market Implications of Addressing Climate Change*, 8 February 2010, Working Document, CFE/LEED, OECD
- Räthzel, N., Uzzell, D. and Elliot, D., (2010), “Can Trade Unions Become Environmental Innovators?”, *Soundings*, 46, ss.76-87
- Sector: *Low Carbon Goods and Services*, (2014), *Skills Action Plan in the D2N2 Area*
- Strietska-Ilina O., Hofmann C., Durán Haro M, Jeon, S., (2011), *Skills For Green Jobs A Global View*, Synthesis Report Based on 21 Country Studies, ILO, Geneva
- TUC, (2008), *A Green and Fair Future: For a Just Transition to a Low Carbon Economy*, London: Touchstone Pamphlet 3

- UNEP (2008a), Climate Change, its Consequences on Employment and Trade Union Action: Training Manual for Workers and Trade Unions, Nairobi
- UNEP, (2008b), Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World, Report Produced By Worldwatch Institute and Commissioned by UNEP, ILO, IOE, ITUC, Nairobi
- UNEP, (2011), Towards a Green Economy: Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication - A Synthesis for Policy Makers, Nairobi
- UNEP, (2012), "Green Economy Employment", Briefing Paper, Geneva, ss.1-4
- UNEP, as Part of the Joint UNEP, ILO, IOE, ITUC, (2008), Green Jobs: Towards Decent Work in A Sustainable, Low-Carbon World, Worldwatch Institute, Washington, DC.
- Upadhyay, H, and N Pahuja (2010), "Low-Carbon Employment Potential in India: A Climate of Opportunities", Centre for Global Climate Research TERI and Global Climate Framework Discussion Paper, TERI/GCN – 2010:1, New Delhi, ss.1-21
- The World Bank, (2012), Inclusive Green Growth the Pathway to Sustainable Development, Washington DC.