

İş Hukukunun Etkinliği ve Amacı Üzerine Yeniden Düşünmek

Gaye Burcu YILDIZ*

Öz: Dünya çapında geride bıraktığımız son otuz yılda yaşanan ekonomik gelişmeler sonucunda iş hukukunun yeri tartışılmaya başlanmıştır. Bu tartışmaların temelinde iş hukukunun dönüştürülmesiyle iş yaratmaya fayda sağlaması gerektiği yönünde düşünce bulunmaktadır. Üzerinde durulması gereken nokta iş hukukunun gerçekten yeni iş yaratmaya etkisinin olup olmadığıdır. Diğer bir deyişle iş hukukunun işçileri koruyucu amacı doğrultusunda sahip olduğu temel kuralları ve güvence sağlamaya yönelik olarak tarihsel gelişimi içinde geliştirdiği mekanizmalar terk edildiğinde ya da esnekleştirildiğinde ekonomik zorluklarla başa çıkma, işsizliğin önlenmesi ve yeni iş yaratma amaçlarına ulaşmak mümkün müdür? Bu noktada işletmenin ve ekonominin mali riskinin emek üzerinde bırakılacağı sonucu üzerinde durulmamaktadır. İş Hukukunun ortaya çıkmasına neden olan koşullardan çok da farklı olmayan günümüz koşullarında iş hukukuna daha çok ihtiyaç duyulduğu düşüncesindeyiz. Bugün dahi en önemli sorunlar arasında çocuk işçiliği, aşırı saatlerle çalışma ve işçi sağlığı ve iş güvenliği bulunmaktadır. Etkin koruma sağlayan, yaptırım ve denetim mekanizmaları güçlü bir iş hukuku sistemi ile ‘insan onuruna yaraşır iş’ tanımına uygun işler sağlanması mümkün olabilir. Aksi takdirde iş hukukunun esnekleşerek iş yaratacağı yönündeki düşünce sosyal açıdan ve hukuki açıdan yeni sorunlara neden olabilecektir.

Anahtar kelimeler: Etkinlik, İş Hukukunun amacı, denetim, esneklik, iş yaratma.

Reconsideration of the Purpose and Efficiency of Labour Law

Abstract: As a result of economic developments took place in the last three decades around the world, labour law has begun to be discussed. At the core of these discussions, the idea that the labour law should be transformed is lying. By this transformation it is assumed that job creation will be realised. The point that needs to be emphasized is whether the labour law really has an effect on creating new jobs. In other words, is it possible to overrule the economic struggle, diminish unemployment fact and besides those create new

* Doç. Dr., Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi ÇEEİ Bölümü, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik ABD.

job opportunities by transformation, meaning de-regulation, of labour law? This attitude claims to renounce the historical acquisitions achieved by labour law like promoting fundamental rights and security to workers. On the other hand, the actual status of working life is not far away than it used to be at the 'epoch of Industrial Revolution'. As an example, child labour, excessive working hours, health and safety at work are still constituting the main problems of labour law. Effective protection, sanctions and supervision mechanisms may be able to provide jobs that are compatible with the concept of 'decent work' with an effective labour law system. Otherwise, the idea that the labour law will become flexible and create jobs may cause new problems in terms of social and legal aspects.

Keywords: Efficiency, purpose of Labour Law, inspection, flexibility, job creation.

İş Hukukunun Ortaya Çıkışı

İşçi ve işveren kavramları sanayileşme sonucunda kitlesel üretime geçilmesiyle birlikte ortaya çıkmıştır. Sanayi devrimine hakim olan anlayış sonucunda bu dönemde tam bir sözleşme özgürlüğü görülmüştür. Dolayısıyla işçi ve işveren, bu anlayışın sonucu olarak, tam bir özgürlük içinde ücret başta olmak üzere bütün çalışma koşullarını düzenleme hakkına sahiplerdir. Bu süreç giderek işçilerin ölümcül çalışma koşullarında çok düşük ücretlerle çalışmalarına yol açmıştır. Bu dönemde çalışma ilişkileri tamamıyla arz talep kurallarına tabi kılınmış, sendikalaşma olmadığı gibi devlet de bu alana karışmamıştır. Anılan dönemde hakim anlayış piyasa koşullarının arz ve talep dengesi içinde müdahale olmaksızın işleyeceği yolundadır. Bu kuralsız alanın yarattığı bazı olumsuz sonuçlar çocuk işçiliğinin yaygınlaşması, işçilerin en temel iş sağlığı ve güvenliği önlemleri olmaksızın tehlikeli çalışma ortamlarında uzun saatler boyunca çalıştırılması, bu nedenle ölümlü iş kazalarının artması ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasıdır. Bu olumsuz koşulların toplumda yarattığı tepki nedeniyle devletler artık pasif rollerini bırakarak çalışma hayatıyla ilgili karar alma noktasına gelmişlerdir. Bu alanda öncelikle İngiltere'de çocuk işçiliğini yasaklayan bir kanun çıkarılmış, ardından diğer ülkelerde de benzer koruyucu düzenlemeler görülmeye başlanmıştır (Süzek, 2017: 7-9; Çelik vd., 2017:3-5; Güzel ve Heper, 2017:13).

Sosyal devlet fikrinin yaygınlaşmasıyla da işçilerin haklarını koruyan düzenlemeler yapmak modern devletin görevleri arasında görülmeye başlanmıştır. Dolayısıyla iş hukukunun ortaya çıkmasının en temel ve basit gerekçesi, ekonomik açıdan güçsüz olan işçilerin piyasa koşulları karşısında korunması, işçilere çalışma hayatındaki temel hakların sağlanması ve güvence altına alınması olarak açıklanabilir.

İş hukukunun ayrı bir hukuk dalı olarak gelişmesinde de işçilerin işveren karşısında ekonomik olarak güçsüz olmaları ve çalışma ilişkisinde işverenin emir ve talimatına bağlı olmaları etkilidir (Ayrıntılı bilgi için bkz. Esener, 1978:126-127; Çelik vd., 2017: 150 -152; Süzek, 2017: 237 vd.; Narmanlıoğlu, 2014:167 vd; Eyrenci vd., 2017:59-60; Tunçomağ ve Centel, 2016: 69; Mollamahmutoğlu vd. 2017: 56)

Özel hukukun temel kurallarından biri sözleşme taraflarının eşitliği varsayımdır. Dolayısıyla özel hukuk (medeni hukuk ve borçlar hukuku), bazı istisnai durumlar dışında, sözleşme taraflarından birini diğerine karşı korumayı amaçlamaz. Medeni hukuk açısından bir diğer temel ilke 'irade özerkliği'dir. İrade özerkliği ilkesi en geniş tanımıyla sözleşme taraflarının özgür iradeleri ile istedikleri gibi sözleşme yapmalarıdır. Oysa iş hukukunda işçi, hem ekonomik anlamda işverenden güçsüz hem de işverenin emir ve talimatı altında iş yapmakta olduğundan işverene 'bağımlı' kabul edilmektedir. Dolayısıyla işçi-işveren ilişkisinde klasik sözleşme hukukunun tarafların eşitliği ve irade özerkliğinden söz etmek mümkün değildir. Bunun da ötesinde işçi, iş ilişkisine girmekle fiziki bütünlüğü, sağlığı ve yaşamı tehlikelere açık hale gelmektedir. Bu nedenle de korunması gerekmektedir. Borçlar hukukunun teknikleri ve ilkeleri ile bu alanlarda yeterli koruma sağlanamayacağı, özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanında tehlikelerin önlenmesi konusunda etkisiz kalacağı düşüncesiyle iş hukuku ayrı bir hukuk dalı olarak ortaya çıkmıştır (Supiot, 1990: 486-489; Süzek, 2017: 37-39).

Dolayısıyla iş hukuku, işçi kavramının ortaya çıkmasıyla birlikte değişen üretim koşullarının ortaya çıkardığı, işçilerin ekonomik ve kişisel olarak işveren karşısındaki bağımlılıklarından kaynaklanan eşitsizliklerini dengelemeye, işçilerin haklarını koruyarak sanayi devrimi sırasında ortaya çıkan ağır koşulların tekrarını engellemeye çalışan bir hukuk dalıdır.

İş Hukukunun en önemli ayırıcı özelliğini, modern toplum düzenlerinde emeğin serbest piyasa koşullarına tabi kılınarak bir mal gibi değiş tokuş edilemeyeceğine dair değer yargısı oluşturmaktadır. İşçi-işveren ilişkisinde işçi, kişiliği ile bu ilişkide yer aldığından, taraflar arasındaki sözleşmenin özel bir hukuk dalı ile düzenlenmesi gereği ortaya çıkmaktadır (Supiot, 1990: 485).

Ekonomik Yapıdaki Değişiklikler ve Değişen Üretim Modellerinin İş Hukukuna Etkisi

İş Hukukunun bireysel ve toplu iş hukuku olarak iki alt bölüme ayrılarak işçilerin hem bireysel iş ilişkilerini hem de sendikalar kurarak toplu mücadele araçlarını düzenlemesi uzun yıllar boyunca sosyal haklar alanındaki gelişmeler ile karşılıklı etkileşim içinde olmuştur.

Ancak küreselleşme ile birlikte iş hukukunun koruyucu yapısı ve amacı sorgulanmaya başlamış, iş hukukuna farklı roller biçilmeye çalışılmıştır. Bu konuda yapılacak bir tartışmada meydana gelen değişiklikler sonucunda iş hukukunun

ortadan kalkabileceği (Kollonay, 2010:34), iş hukukunun da değişerek bu yeni gelişmelerle başa çıkabileceği ya da iş hukuku bu değişikliklere karşı koymanın bir aracı olup olamayacağı soruları ortaya çıkmaktadır. Değişimler karşısında iş hukukunun durumu tartışılırken iş hukukunun ne olduğu, nereden geldiği ve nereye gideceği göz önünde bındurulmalıdır (Supiot:1990, 485). Bu kapsamda 1996 yılında Avrupa Komisyonu, iş hukukunun dönüşümü ve geleceği konularında disiplinler arası bir çalışma başlatmış, 1998 yılında bu çalışmalara dayalı bir rapor yayımlanmıştır (Supiot, 1999:31). Disiplinler arası çalışmada iş hukukunun durumuna ilişkin olarak iki önemli tehlikeden söz edilebilir. Bunlardan ilki 'hukukun araçsallaştırılması'dır. Sosyo-ekonomik değişiklikler ile hukuki düzenlemeler arasında geniş bir bağ olması gerekmesine rağmen bu araçsallaştırma 'fili durumun hukuka uydurulması' gibi bir olumsuz sonuca neden olabilecektir. Diğer bir deyişle 'ekonomik ve sosyal durum güvencesiz ve atipik çalışmaları gerektiriyor ise hukuk bunları yasal hale getirmelidir' sonucuna ulaşma riski barındırmaktadır. Diğer yandan hukukun kapalı bir alan olduğu, ekonomik ve sosyal gelişmelerden hiç etkilenmediği düşüncesi de toplumda meydana gelen değişimlere kayıtsız kalınması sonucunu doğurabilir. Dolayısıyla bu iki zıt noktadaki yaklaşımlar arasında makul bir anlayışın geliştirilmesi ihtiyacı ortaya çıkmaktadır (Supiot, 1999: 32). Hiç şüphesiz iş hukukunun somut olaylara uygulanmasında yargının işlevi ve önemi büyüktür (Supiot:1990,491; Morgenstern, 1979: 431-434)

Supiot, günümüzde mevcut istihdam modellerinin eskiden olduğu gibi tek tip bir modele indirgenemeyeceğini, işgücü maliyetini düşürmek için kullanılan alt işveren uygulamasının bazı sektörlerde iş kanunlarını dolanmaya kapı açacağını ancak yüksek değer yaratan bazı sektörlerde aynı sonucu doğurmayabileceğini ifade ederek iş hukukunun her iki duruma karşı da farklı ve uygun çözümler yaratması gerektiğini ifade etmektedir. Bu kapsamda olmak üzere iş hukukunun kapsamının genişlemesi gerektiğini, örneğin hukuken bağımsız ancak ekonomik olarak bağımlı faaliyet gösteren bağımsız çalışmaları da kapsamına alması gerektiğini, böylelikle iş hukukunun temel işlevlerinden biri olan sosyal uyumu sağlamaya da katkı sağlayacağını dile getirmektedir (Supiot, 1999:34-35). Dolayısıyla değişen koşulların iş hukukunun alanını daraltarak esnek düzenlemelere daha çok gerek olduğu ifade edilirken bir diğer görüş klasik istihdam modeli yanı sıra yeni istihdam/çalışma biçimlerini de kapsayacak şekilde iş hukukunun genişlemesi gerektiğini haklı olarak ifade etmektedir.

İş hukukunun işsizliği azaltmak, rekabet gücünü artırmak, verimliliği artırmak ya da yeni iş yaratmak konularında etkili olabileceğini, bunun için de esnekleşmesi gerektiği dile getirilmektedir. Örneğin 'çalışma yasaları ekonomik sistemin verimli yönetimini ya da istihdam yaratılmasının ve sürdürülmesinin önünde bir engel oluşturmamalıdır. O nedenle iş hukukunun hem çalışmayı hem de işçiyi koruma şeklindeki özgün işlevini terk etmeden, yeni işler yaratılmasını engellemek için piyasaya ve işletmeye daha duyarlı olması gerekmektedir' (Barova-Ferre ve Royo, 2003:37) ifadeleri ile bu amaç açıklanmaktadır. Bu

yaklaşımın temelinde işgücü maliyetlerini düşürerek ucuz işgücü temin edilmesinin işletmeler açısından ‘karın’ ve ‘rekabet edebilirliğin’ artırılması sonucunu doğuracağı düşüncesi bulunmaktadır. İş hukukunun katı kurallardan arındırılarak esnekleştirilmesi ifadesi ile anlatılmak istenen esas olarak iş güvencesi, feshe karşı koruma, fesih durumunda ödenecek tazminatlar gibi işçiyi koruyucu düzenlemelerin esnekleştirilmesidir. İş hukukunun iş yaratmaya ve istihdama etkisi olabileceği düşüncesi iş hukukunun ekonomiyi düzenlediği hatta ona hakimiyet kurduğu ütopyik bir ortamda anlamlı olabileceksede mevcut durumda gerçekliğe uymamaktadır.

Günümüzün gerçekliği ise yoksulluğun artması, güvencesiz istihdamın yaygınlaşması, çalışma saatlerinin artması, işçilerin çalıştıkları süre boyunca pek çok haklarını tam olarak elde edemedikleri, kolektif iş hukuku haklarından yararlanma oranlarının düşmesi özetle istihdam koşullarının emeği ile geçinen kişiler açısından gerilemesi, kötüleşmesidir. Son yıllarda emek çalışmaları alanında ‘prekarya’ kavramı çevresinde yürütülen tartışmalar iş hukukunun geleceği ve etkinliği ile de ilişkilidir. Prekarya, en geniş tanımıyla, gelip geçici işlerde, güvencesiz istihdam modelleri ile çalışan, bir sonraki ay ne kadar para kazanacağını, hatta para kazanıp kazanamayacağını dahi bilemeyen çalışan kişileri ifade etmek üzere kullanılan bir terimdir. Standing tarafından prekarya işgücü piyasasında çeşitli güvencelerden yoksun olmak olarak tanımlanmıştır. Bu güvenceler iş piyasası güvencesi, istihdam güvencesi, iş güvencesi, çalışma güvenliği, vasıfların yeniden üretiminin güvencesi, gelir güvencesi ve temsil güvencesidir (Standing, 2014). Bu tanım uyarınca atıpkı istihdam modelleriyle çalışan işçiler kadar ülkede bulunan göçmen işçiler de bu tanım içinde yer almaktadır (Adar, 2018: 20 vd). Şüphesiz prekarya kavramı içinde yer alan çalışanlar daha fazladır ve genişlemeye devam etmektedir. Bu kapsamda mesleki amaçlı geçici iş ilişkisiyle istihdam edilenler prekarya kavramına girdiği gibi duruma göre kadın çalışanlar, yaşlılar, etnik azınlıklar ve engelliler de dahil olabilmektedir (Standing:2014, 107 vd.)

Esneklik kavramı üzerinde de durulması gereklidir. Esnekleştirme uygulamalarının içinde mutlaka “güvence” unsurunun da bulunması işin doğası gereği kabul edilmelidir (Süzek, 2009:7; Süzek, 2017:19-20; Alpagut, 2008: 7 vd., 17 vd.; Yıldız, 2011, 203 vd.). Gerek uluslararası belgelerde gerek Türkiye için yapılan tartışmalarda ısrarla esnekliğin kuralızsızlaştırma olamayacağı vurgulanmaktadır. Dünyada iş hukukunun geldiği noktada, esnekleşmenin kuralızsızlaştırma olarak algılanması *insan onuruna yaraşır iş* (decent work) kavramı ile çelişeceği gibi böyle bir yaklaşım iş hukukunun ortaya çıkış ve var oluş amacı olan işçiyi koruma esasına da aykırılık içerecektir. Esnekliğin kuralızsızlaştırma olarak algılanması çalışma hayatını bir anlamda Sanayi Devrimindeki çalışma koşullarına geri götürecektir, iş hukukunun ve çalışanların haklarının korunması alanında yüzyıllar boyunca elde edilen kazanımlar anlamsız kalacaktır.

Esnekliğin Avrupa Birliği içinde gelişiminde güvenceli esneklik (flexicurity) kavramı doğmuştur (Ayrıntılı bilgi için bkz. Yıldız, 2011: 203 vd.; Güzel ve Heper,

2017:15-16). Bu yaklaşım esneklik getirirken işçiye belirli alanlarda güvenceler de tanınmaktadır (Kollonay, 2010:36). Örneğin meslek edinilmiş iş aracılığı (istihdam büroları aracılığıyla çalışma) bir esneklik modelidir. Avrupa Birliğinde 2008/104 sayılı “Geçici İstihdam Büroları” direktifi ile bürolar aracılığıyla çalışan işçilerin çalışma koşulları düzenlenmiştir. Direktifte, işçileri koruma amacını taşıyan bazı sınırlamalar da düzenlenmiştir. Bu sınırlamalar eşitlik ilkesi çerçevesinde, işletmelerin geçici işçiliğe başvurabilecekleri objektif nedenlerin belirlenmesi, sektörel bazda geçici iş ilişkisinin hangi sektörlerde kurulabileceğinin belirlenmesi ve geçici iş ilişkisi kurulabilecek azami sürenin belirlenmesi olarak yer almıştır. Eşitlik ilkesi çerçevesinde sınırlama, büro aracılığıyla çalışan işçinin iş görme borcunu ifa etmek için gittiği işyerinde emsal işçiden daha kötü koşullarda çalışmasının engellenmesi amacını taşımaktadır (Alpagut, 2005: 272-273; Nazlı, 2009:153). 2008/104 sayılı direktifin eşit işlem yapma borcu düzenlemesi uyarınca ödünç iş ilişkisine dayalı çalışanlara, kullanıcı işletmedeki görevleri süresince, kullanıcı işletme tarafından aynı işi yapmak üzere doğrudan işe alınmış olsalardı hangi temel çalışma koşullarına sahip olacak idiyse o koşullar sağlanmak zorundadır (m.5/1). Bu maddenin büro aracılığıyla çalışan işçilerin iş görme borcunu ifa ettikleri işyerinde emsal işçi ile aynı ücreti almalarını sağlayacağı açıktır. Ancak 5/2.madde uyarınca üye devletler, ücret eşitliği esasına, eğer büro işçisi ile istihdam bürosu arasındaki sözleşme uyarınca çalışmadığı zaman da kendisine ücret ödeniyorsa istisna getirebileceklerdir. Öğretide haklı olarak, Direktifte eşit davranma ilkesinin istisnalarının düzenlenmiş olmasının bu ilkeyi etkisizleştireceği belirtilmiştir (Güzel ve Heper, 2017: 23).

Türk iş hukukunda 2016 yılında yasal hale getirilen mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinin, hali hazırda alt işveren ilişkisinin sorunlara yola açtığı uygulamada daha büyük sorunları beraberinde getireceği, söz konusu yasa metninde özellikle eşitlik ilkesine ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yer verilmemiş olması ve işçilerin toplu iş hukukuna ilişkin haklarının pozitif düzenlemeye kavuşturulmamış olmasının uygulamada ‘insan ticaretine’ dönüşme riskini ciddi biçimde taşıdığına işaret edilmiştir (Güzel ve Heper, 2017:53).

Esneklik talepleri sadece atıf istihdam biçimlerinin uygulanması, bunların yasal olarak düzenlenmesi olarak kendini göstermemektedir. İş Hukukunun ‘katı kurallardan’ arındırılması talepleri bazı durumlarda iş güvencesi sağlayan düzenlemelerin hafifletilmesi ya da ortadan kaldırılması olabilmektedir. Bu durumda amaçlanan, esnekliğin ötesinde fesih maliyetlerinden kurtulmaktır. İş sözleşmesinin kurulması sırasında tanınan esneklik uygulamaları AB ülkelerinde özellikle genç ve kadın işsizliğiyle mücadelede bir yöntem olarak görülmektedir. Ancak fesih maliyetlerinin düşürülmesi, fesih usulünün kolaylaştırılması veya fesih sebeplerinin çoğaltılmasına yönelik taleplerin ‘iş yaratma’ amacı ile ilişkisi bulunmamaktadır. Örneğin iş kanunundaki iş güvencesi hükümlerini ortadan kaldırdığımızda bu düzenleme kendiliğinden ‘yeni iş’ yaratacak mıdır? Dolayısıyla güvence getirilmeden sadece esneklik amaçlayan düzenlemelerin iş yaratmaya

etkisinden ziyade halihazırda var olan mevcut işlerin dönemsel olarak daha çok işçi arasında paylaştırılması, işe alınan bir grup işçinin kısa süre çalıştırılıp ardından kolayca işten çıkarılmaları, onların yerine 'işsiz' durumda olan diğer grubun işe alınarak çalıştırılması ve ardından onların da işten çıkarılarak diğer 'işsiz' grubun kısa süreli istihdamı döngüsünü besleyeceği açıktır. Dolayısıyla esneklik getiren düzenlemelerle ulaşılmak istenen amaç ucuz işgücü sağlamak ya da fesih maliyetlerini azaltmak ise iş yaratmaya etkisi olamaz.

'İş yaratma' kavramı asıl olarak yeni yatırımlar sonucunda ortaya çıkan 'yeni işler' için oluşacak 'yeni işgücü ihtiyacı' olarak anlaşılmalıdır. İstihdamı artırarak işsizliğin çözümü şüphesiz yatırımların artırılması ile mümkün olabilir. İş hukuku söz konusu sorunların çözümünde tek başına kilit rol oynayamaz. Daha açık bir ifadeyle sadece İş Kanunu hükümlerinde esneklik sağlanarak istihdam artırılamaz, işsizlik önlenemez.

Devlet politikası olarak yatırımlar özendirilerek gerçek anlamda 'yeni iş yaratma' tercih edilmelidir. Bu aşamada vergi hukuku ile sosyal güvenlik hukuku alanında yapılacak düzenlemeler ile işverenlere sağlanacak teşvikler ile daha fazla işçi istihdam edilmesi sağlanabilecektir (Süzek, 2009:7). Yeni iş yaratmada sadece teşvik sağlanması yeterli olmayacaktır. Doğrudan devlet tarafından yapılacak yatırımlarla da yeni iş yaratılması gerekmektedir.

İş yaratma kavramı ile ilgili olarak önem taşıyan bir diğer husus ise yaratılan bu yeni işin sahip olması gereken özelliklerdir. Nasıl olursa olsun bir işin varlığı amaç olamaz. Daha açık bir ifadeyle yaratılacak yeni işler, *insan onuruna yaraşır iş* kavramı çerçevesinde, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlandığı, ücret güvencesinin bulunduğu, ayrımcılığa karşı korunmanın sağlandığı, iş güvencesinin bulunduğu ve toplu iş hukukundan doğan hakların kullanılabilirdiği, özetle işçilerin çalışma hayatına ilişkin temel haklarının korunduğu ve işçiler tarafından kullanımının mümkün kılındığı, bu hakların kullanımının önündeki fiili engellerin de kaldırıldığı işler olmalıdırlar.

Özetle söylemek gerekirse ekonomik kaygıların sosyal ve temel hakların kullanımını kısıtlamadığı, engellemediği, sosyal devlet ilkesi gereğince sosyal hakların ekonomik baskılar karşısında korunduğu bir sistem yaratılması gereklidir.

Türkiye'de İş Hukukuna İlişkin Yasal Düzenlemelerin Etkinliği

Hukuk normlarının getirdiği güvenceleri ve kurmaya çalıştığı sistemin hayata geçirilebilmesi ancak kuralların uygulanmasının izlenmesi ve uygulanmadığı durumunda caydırıcı yaptırım uygulanması ile mümkün olabilir. Hukuk normlarını genel ahlak, örf ve adet kurallarından ayıran unsur devletin yaptırım uygulama yetkisi ile donatılmış olmasıdır (Serozan,2005:31-32; Keyman, 2005:36 vd).

2003 yılında yasalaşan 4857 sayılı İş Kanunu, özellikle AB müktesebatı ile uyum amacıyla hazırlanmıştır. Yasanın maddeleri incelendiğinde AB direktiflerinin

esas alındığı pek çok madde görülebilecektir, bunlar yasanın genel gerekçesinde ve madde gerekçelerinde de açıkça ifade edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu işçiyi koruma amacı taşıyan düzenlemeler içermektedir. Örneğin alt işveren ilişkisini düzenleyen 2.madde, kanunun yürürlüğe girdiği ilk şeklinde asıl işveren-alt işveren ilişkisini oldukça sınırlamayı amaç edinmiş ve buna yönelik düzenleme getirmiştir. Bu amaç madde gerekçesinde de açıkça ifade edilmiştir. Madde gerekçesinde ‘...asıl işverenin alt işverenden iş alabilmesi işyeri gereklerine ve teknolojik nedenlere bağlanmıştır. Diğer yandan bir işyerinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin doğumu için, asıl işin “bir bölümünde” iş alınmasının anlamının, aynı bölümde asıl işverenin artık işçi çalıştırmayacağı, işçilerin bölünme suretiyle bir kısmının asıl işverence, diğer kısmının alt işverence yürütülmesine madde düzenlemelerinin imkan vermediği konusunun da göz önünde tutulmasıdır. ...İşyerinde alt işverene iş verilmesi çalışma hayatının gereksinimlerinden biri ve hukukî dayanakları bulunan bir ilişki olduğu bilinen bir gerçektir. Ancak, 1980’li yıllardan sonra ekonomik şartların etkisiyle de olsa alt işverenlere işlerin verilmesinde sayısal artışlar olmuş ve bunun sonucu işçilerin bireysel ve kollektif haklarının sınırlandırılması, kullanılamaz hale getirilmesinin yaygın örneklerinin bulunduğu yargıya intikal eden uyumsuzluklarla da doğrulanmıştır. Yargıtayın tespitlerinde muvazaalı işlemlerin belirli ölçütlerle açıkça ortaya konulması ve hukukî sonuçları, önemli bir fren oluşturmuşsa da; yüksek mahkemenin görüşleri de dikkate alınarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasına fırsat yaratmamak üzere konunun madde hükümleri arasına alınarak düzenlenmesi uygun görülmüştür’ ifadelerine yer verilmiştir.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin sınırlanması konusundaki amaç, madde gerekçesinde açıklıkla ifade edilmesine rağmen 4857 sayılı Kanun yürürlüğe girdikten sonra, yargı organı tarafından kamu makamları aleyhine verilen muvazaalı asıl işveren-alt işveren kararları nedeniyle 2006 yılında 5538 sayılı Kanun ile İK 2.maddenin amacıyla bağdaşmayan 8. ve 9.fıkralar eklenmiştir. Bu fıkralar ile kamu makamlarına alt işveren ilişkisi kurulması konusunda ayrıcalık tanınmak istenmiş (Süzek, 2017: 179-180; Aydın, 2008: 296-298; farklı görüş Çankaya ve Çil, 2009: 48-49; Aykaç, 2011: 465-467), bu düzenlemeleri takip eden dönemde kamu makamlarında daha fazla alt işveren ilişkisi görülmeye başlamıştır (Ayrıntılı bilgi için bkz. Kabakcı, 2011: 83-84).

Öğretide isabetle belirtildiği üzere, bu iki fıkranın amacı kamu kesiminde hizmet alım ihaleleri ile çalışan işçilerin muvazaalı iddiasında bulunarak asıl işveren olan kamu kurumunun işçisi sayılmalarının engellenmesidir (Kabakcı, 2011:91). Bu düzenlemelerin eşitlik ilkesine aykırı olduğu, Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi gerektiği ifade edilmiş, özel kesim işvereni ile kamu kesimi arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması, hüküm ve sonuçları açısından farklı düzenleme getirilmesi iş hukuku öğretisinde haklı olarak eleştirilmiştir (Çelik vd. 2017: 84, yazarlar 6552 sayılı yasa ile eşitliğe aykırı durumun giderildiğini

savunmaktadırlar; Süzek, 2017:183-184; Ekmekçi, 2006:1176-1177; Doğan Yenisey, 2010: 28; Aydın, 2015:13; Kabakçı, 2011:91; Aydın, 2008: 296-298. Gerek, 2014:83; Akyiğit, 2015: 20-21; Yıldız, 2015:90-91)

Yargıtay da oluşturduğu içtihadı ile 5538 sayılı yasa ile eklenen fıkraların, İK 2.maddenin 6. ve 7.fıkralarında öngörülen sınırlamaları değiştirmediğini, kamu işverenlerinin de asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması için aranan yasal koşullara bağlı olduğunu, muvazaa ölçütlerinin değişmediğini, bu ölçütlerin kamu kesimi işvereni için de geçerli olduğunu tutarlı bir şekilde ifade etmiştir (Y9HD, 19.2.2009, 33290/2942, kararın incelenmesi için bkz. Akyiğit, Sicil 17, 138-159; Y9HD, 21.1.2010, 41520/669, Legal İHSGHD, 25, 310-313; Y9HD, 16.4.2009, 42564/10854, Çalışma ve Toplum, 23, 342-344).

İnceleme konumuz açısından önem taşıyan husus, İş Kanununun 2003 yılında asıl işveren-alt işveren ilişkisini sınırlamak amacını taşıyan maddesinin dahi "ucuz işgücü temini" amacıyla, maddenin hazırlanma amacı dışında uygulanmış olmasıdır. Bu istihdam tercihi, işçilerin sadece bireysel iş hukuku alanındaki haklarını elde etmelerinin önünde engel olmamış aynı zamanda kolektif haklarının kullanımını da neredeyse imkânsız kılmıştır. Bu sakıncayı gidermek amacıyla 6552 sayılı Kanun yürürlüğe konmuşsa da bu düzenleme ile kolektif hakların etkin biçimde kullanımının sağlandığından söz edilemez. (Bu konudaki değerlendirme için bkz. Yıldız, 2015: 99 vd).

Etkinlik sorunu üzerinde durulurken örnek verilebilecek tek kurum alt işveren değildir. İş Kanunu düzenlemelerinin amacı işçilerin haklarının belirlenmesi ve güvence altına alınması iken fiilen bu hakların çalışma ilişkisi devam ederken pek çok işçi tarafından elde edilemediği bilinen bir gerçektir. Bu durum, değişik konularda verilmiş Yargıtay kararlarında rahatlıkla görülebilmektedir. Bu konuda en çarpıcı örnek 'çifte bordro' olarak isimlendirilen ve kayıt dışılığın bir türü olan uygulamanın yargı kararlarına yansımalarıdır. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi incelediği bir uyuşmazlıkta; '...4857 sayılı İş Kanununda 32 nci maddenin ilk fıkrasında, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir ... Davacı ücretinin iş sözleşmesinde belirtilen miktardan fazla olduğunu ileri sürmüş ve bunu kanıtlamak için işyerinde çalışan başka işçilere ait çifte bordro düzenlendiği kanısını güçlendiren bazı belgeler ve bordrolar sunmuştur. Bu nedenle ...davacının ücreti kesin olarak belirlendikten sonra davacının talepleri hakkında bir karar verilmelidir...' (Y9HD, 8.5.2014, 4919/14960, Kazancı İçtihat Bankası, www.kazanci.com.tr, erişim tarihi 06.09.2017).

Aynı daire bir başka uyuşmazlıkta verdiği kararda (Y9HD, 3.7.2001, 7333/11242 Kazancı İçtihat Bankası, www.kazanci.com.tr, erişim tarihi 06.09.2017) incelediği pek çok somut uyuşmazlıkta çifte bordroya rastlanıldığını şu şekilde ifade etmiştir; '...Ülkemizde işçinin feshine karşı güvencesiz durumda bulunduğu bilimsel

çevrelerce sık sık ifade edildiği gibi, temyiz incelemesi suretiyle Dairemizin önüne gelen çok sayıdaki somut olaylarda da ücret bordrolarının gerçeği yansıtmadığı, ücretlerin miktarının belirlenebilmesi için ilgili meslek kuruluşlarından araştırma yönüne gidilmesi şeklinde kararlar oluşturulduğu gibi çifte bordroya da sıkça rastlanmaktadır...?

TÜİK tarafından 15.02.2018 tarihinde açıklanan Kasım 2017 İşgücü İstatistikleri uyarınca kayıt dışı istihdam oranı %33,6; tarım dışı sektörde kayıt dışı çalışma oranı ise %22 olarak açıklanmıştır(<http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=27687> erişim tarihi 25.02.2018).

İş Kanununda işverenlerin işçi ücretlerini eksik ödemesi, banka hesabına tam olarak yatırmaması durumlarında idari para cezası ile cezalandırılacağına dair hüküm olmasına rağmen bu yaptırım, işçi ücretlerini yasaya uygun şekilde ödemeyen ve belgelendirmeyen işverenleri durdurmaya yetmemektedir. İşverenlerin işe aldıkları işçileri SGK'ya bildirmekle yükümlü olmalarına, bu yükümlülüğü yerine getirmemeleri durumunda yasa da idari para cezası öngörülmesi olmasına rağmen yukarıda belirtilen yüksek kayıt dışı çalışma oranları ortaya çıkmaktadır. Burada bir etkinlik sorunu olduğu, yasal düzenlemeye rağmen bu kurallara pek çok işyerinde uyulmadığı sosyal taraflar, yargı organı, iş hukuku öğretisi kısaca konunun tüm ilgilileri tarafından bilinmektedir. Nitekim iş hukukuna ilişkin dava sayıları, iş mevzuatına ilişkin uygulama sorunlarının bir diğer göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu aşamada yargı organı, mevzuat ile sağlanan ancak iş ilişkisi devam ederken işçilerin kullanamadıkları/elde edemedikleri hakları, yargı kararı ile temin etmek için aşırı bir yük altında kalmaktadır. Kaçınılmaz olarak yargılama sürelerinin uzamasına neden olan bu aşırı yük, bazı durumlarda 'adil yargılanma hakkının' ihlali olarak ayrı bir olumsuz sonucu ortaya çıkarmaktadır. Örneğin Anayasa Mahkemesinin 2014/2238 sayılı bireysel başvuru sonucunda verdiği 8.9.2014 tarihli kararda, davacı (işçinin) 2008 yılında işçilik alacaklarının ödenmesi talebiyle açtığı davanın 2014 yılında halen devam etmesinin adil yargılanma hakkının ihlali olduğunu, bu nedenle başvuran kişiye manevi tazminat ödenmesi gerektiğine karar vermiştir (Karar metni için bkz. <http://kararlaryeni.anayasa.gov.tr/BireyselKarar/Content/850b6d66-8557-4fd2-a922-106c2a9c6575?wordsOnly=False> erişim tarihi 25.02.2018).

Türk iş hukuku açısından İş Kanunu incelendiğinde metin üzerinde yapılacak bir değerlendirmede, Kanunun genel olarak işçilere çalışma hayatına ilişkin olarak pek çok koruma getirdiği, güvence sağladığı söylenebilir. Hukuk alanında temel sorunlardan biri, yasanın kağıt üzerinde dizili sözcüklerin ötesine geçerek hazırlanma amacını gerçekleştirecek şekilde günlük hayatta uygulanması ve bireylere etki etmesi, diğer deyişle etkinliğidir. Hukuk kurallarının etkinliğini sağlayan ise devletin denetim ve yaptırım uygulama yetkisidir.

İş Kanununun 91.maddesi de devletin çalışma hayatı ile ilgili mevzuatı denetleme, izleme ve teftiş 'ödevinin' Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na,

ihtiyaca yetecek sayı ve özellikle teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişince yerine getirileceğini hükme bağlamıştır.

Türkiye’de iş teftişinin en önemli sorunu işyerlerini sık sık denetlemeye yetecek kadar iş müfettişi olmamasıdır. 2017 yılı itibarıyla iş sağlığı ve güvenliği teftişlerini yapabilecek 600, işin yürütümü yönünden teftiş yapabilecek 421 iş müfettişi (baş müfettiş, müfettiş, müfettiş yardımcısı olarak) bulunduğu ifade edilmektedir (<http://www.fmo.org.tr/wp-content/uploads/2017/11/selcuk-cevirme.pdf> erişim tarihi 25.02.2018). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu tarafından açıklanan verilerin¹ son beş yılı incelendiğinde ise aşağıdaki tablolar ortaya çıkmaktadır;

Yıl	Teftiş sayısı (iş sağlığı ve güvenliği)	İşçi sayısı	Toplam işçi sayısı*	İşçilerin teftiş oranı
2012	11.533	1.069.622	10.881.618	9,83
2013	8.858	839.460	11.628.806	7,22
2014	14.174	1.101.484	12.287.238	8,96
2015	13.296	1.144.387	12.744.685	8,98
2016	14.287	1.123.146	13.038.351	8,61

Yıl	Teftiş sayısı (işin yürütümü)	İşçi sayısı	Toplam işçi sayısı*	İşçilerin teftiş oranı
2012	26.598	967.003	10.881.618	8,89
2013	14.646	1.370.105	11.628.806	11,78
2014	9.157	1.076.931	12.287.238	8,76
2015	8.008	1.063.161	12.744.685	8,34
2016	9.361	1.285.547	13.038.351	9,86

* İşçi sayısı ilgili yılın işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin Temmuz ayı istatistiği esas alınmıştır. Sadece 2012 yılında, 2009 yılı Temmuz ayı istatistiğinden sonra 2013 yılı Ocak ayı istatistiğine kadar istatistik yayımlanmadığından, tarih açısından en yakın dönem olan Ocak 2013 istatistiğindeki işçi sayısı esas alınmıştır.

¹ https://www.csgeb.gov.tr/media/5811/2012_genelfaaliyetdurumu.pdf (erişim tarihi 11.01.2018); https://www.csgeb.gov.tr/media/5815/2013_genelfaaliyetdurumu.pdf (erişim tarihi 11.01.2018); https://www.csgeb.gov.tr/media/5818/2014_genelfaaliyetdurumu.pdf (erişim tarihi 11.01.2018) https://www.csgeb.gov.tr/media/3299/calisma_hayati_2015.pdf (erişim tarihi 25.02.2018) <https://www.csgeb.gov.tr/media/7516/2016-calisma-hayati-istatistikleri.pdf> (erişim tarihi 25.02.2018)

Görüldüğü üzere yapılan teftiş sayısı ve ulaşılan işçi sayısı oranları yıllar itibarıyla değerlendirildiğinde büyük ölçüde benzerlik göstermektedir. Çarpıcı olan husus 2012-2016 yıllarını kapsayan beş yıllık dönem içinde kayıtlı işçilerin %10'unun dahi işçi sağlığı ve iş güvenliği teftişi ile karşılaşmamış olmasıdır. Aynı durum, 2013 yılı hariç olmak üzere işin yürütümü açısından yapılan teftişler için de geçerlidir.

Mevcut iş müfettişi sayısının İK 91.maddede belirtilmiş olan 'ihtiyaca yetecek' sayının çok altında olduğu ortadadır. İş hukuku kurallarının etkinliğinin ve uygulanmasının sağlanması ancak işyerlerinin düzenli denetimi ile mümkün olabilecektir. Dolayısıyla yapılması gereken Devlete ödev olarak yüklenmiş olan denetim ve teftiş görevini yerine getirmeye yetecek kadar iş müfettişi istihdamının sağlanması ve böylelikle işyerlerinin sık sık denetlenmesidir. Bu sayede iş ilişkisi devam ederken işçilerin ödenmeyen alacakları ve kullanılmayan yasal hakları tespit edilerek işçilerin bu alacaklara ve haklara kavuşması sağlanabilecektir. Yargı üzerinde yükün kalıcı olarak kaldırılması da zorunlu arabuluculuk gibi uygulamalarla değil ancak denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi ile mümkün olabilecektir.

Toplu İş Hukukundan Haklarının Kullanımı ve Etkinliği

İşkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2018 yılı Ocak ayı istatistiğine (RG 31.01.2018, 30318) göre toplam işi sayısı 13.844.196, sendikalı işçi sayısı 1.714.397'dir. Bu sayılar karşısında sendikalaşma oranı %12,38 olarak gerçekleşmektedir.

Sendikalaşma oranının ve sendikaların etkinliğinin sadece ulusal düzeyde değil dünya çapında genel olarak gerilediği bilinmektedir (Supiot:1999, 40-41; Güzel ve Heper, 2017: 18).

Yukarıda değindiğimiz üzere, özellikle amacına aykırı şekilde kurulan alt işveren ilişkilerinde işçilerin sendikal haklarını kullanamadıkları bilinen bir gerçektir. Nitekim 6552 sayılı yasanın hazırlanma gerekçeleri arasında bu husus da yer almıştır. 6552 sayılı Kanununun 13. maddesi, alt işverenlerin toplu iş sözleşmesi nedeniyle artan işçilik maliyetlerinden kaynaklanan fiyat farkının kamu tarafından ödenmesini sağlamak amacıyla, 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 8. maddesine bir fıkra eklemiştir. Madde gerekçesinde, toplu iş sözleşmeleriyle elde edilen ücret ve diğer sosyal hakların kamu ihale mevzuatındaki hükümler nedeniyle uygulanmadığı, bu nedenle kamuda çalışan alt işveren işçilerinin sendikal haklarını kullanabilmelerinin sağlanmasının amaçlandığı ifade edilmiştir (Gerek, 2014:9-10).

Ulusal düzeyde sendikalaşma oranının düşüklüğünün tek sebebinin kamu kesiminde uygulanan alt işveren kurumu olmadığı da ifade edilmelidir. Hem kamu hem özel sektörde sendikalaşma alanında ciddi bir gerileme gözlenmektedir. Şüphesiz bu gerilemenin pek çok sebebi bulunmaktadır. Ancak bu sebepler bu çalışmanın inceleme konusu dışında kalmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerleri ve toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayıları ve oranları ise çok daha düşüktür. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yıllara göre imzalanmış olan toplu iş sözleşmelerini ve kapsadığı işçi sayısını gösteren istatistikler (<https://www.csgb.gov.tr/home/contents/istatistikler/topluisozlesmeleri/> erişim tarihi 25.02.2018) 1963-2015 yıllarına ait verileri içermektedir. Bu istatistiklerdeki en son veri olan 2015 yılı sayıları şu şekildedir;

Yıl	Sektör	Toplu iş sözleşmesi sayısı	Kapsadığı işyeri sayısı	İşyerinde çalışan toplam işçi sayısı
2015	Kamu	872	11.262	213.804
	Özel	760	5.650	431.181
	TOPLAM	1.632	16.912	644.985

2015 yılına ait işçi sendikaları üye sayıları ve sendikalaşma oranları ise aşağıdaki gibidir;

Dönem	Toplam işçi sayısı	Sendikalı işçi Sayısı	Sendikalaşma oranı
2015 Ocak	12.180.945	1.297.464	%10,65
2015 Temmuz	12.744.685	1.429.056	%11,21

Yukarıdaki veriler esas alınarak hesaplama yapıldığında, 2015 yılında 1.429.056 sendikalı işçinin 644.985'inin toplu iş sözleşmesinden yararlandığı kabul edilse dahi sendikalı işçiler arasında toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi oranı %45,13 olarak gerçekleşmektedir.

Kolektif hakların tamamlayıcısı olan 'toplular eylem hakkı' da etkin şekilde kullanılamamaktadır. Grev hakkı, işçilere kolektif olarak mücadele ederek, ekonomik ve sosyal haklarını hep birlikte koruma ve geliştirme olanağı vermektedir. Bu açıdan bakıldığında grev hakkı, işçilerin hak ve menfaatlerini korumak açısından sahip oldukları en etkili araçtır (Bellace, 2012: 45) Grev hakkı, demokratik toplum düzeninde işçilerin meşru menfaatlerini korumak için sahip oldukları bir araç olarak nitelendirilmektedir (Pélissier vd, 2010:1347, 1349).

Grev hakkının kendisi, sosyal taraflar arasında bir uyumsuzluk, çatışma olmayıp aksine sosyal taraflar arasındaki anlaşmazlıkların çözümünde başvurulacak bir araçtır (Camerlynk vd, 1980: 743; Pélissier vd, 2010:,1347). Diğer boyutuyla işçilere tanınan grev hakkı, sendikal hakların ve toplu iş sözleşmesi hakkının yaptırımıdır (Yıldız, 2016: 306). Bu anlamda işçilerin mevcut haklarını korumak, yeni haklar elde etmek, ekonomik ve sosyal durumlarını geliştirmek için grev hakkını kullanabilmeleri büyük önem taşımaktadır. Grev hakkı, toplu pazarlık ve sendikal özgürlüklerin kullanımını da geliştirmekte ve devamını sağlamaktadır (Spyropoulos,317).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yayımladığı bir diğer istatistik toplu iş uyuşmazlıklarına ilişkindir². Bu istatistik de en son 2015 yılı verilerine yer verilmiştir. Yıllar itibarıyla Türkiye'de uygulanan grev ve greve katılan işçi sayılarındaki ciddi düşüşü ortaya koymak açısından 1990'lı yıllar ile 2010-2015 arası verileri aşağıda tablo halinde verilecektir;

Yıl	Grev sayısı		Katılan işçi sayısı	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel
1990	20	229	58.616	107.690
1991	22	376	62.528	102.440
1992	48	50	57.464	4.725
1993	9	40	2.189	4.719
1994	12	24	2.718	2.064
1995	70	50	178.539	21.328
2010	1	10	406	2.030
2011	0	9	0	557
2012	0	0	0	0
2013	2	17	186	16.446
2014	1	11	0	6.880
2015	3	24	276	7.664

Bütün bu veriler Türkiye'de toplu iş hukuku açısından işçilerin en temel iki hakkı olan sendika hakkı ve toplu iş sözleşmesi akdetme hakları ile bu hakların ayrılmaz parçası olan toplu eylem haklarını etkin biçimde kullanamadıklarını açıkça ortaya koymaktadır.

Mevzuatta iş uyuşmazlıklarının barışçıl çözüm yolları dışında grev ve lokavt tanımlanmıştır. Bunun yanı sıra yargı kararlarıyla yasal anlamda grev sayılmamasına rağmen 'barışçıl toplu eylem' kavramının da kabul edildiğine rastlanmaktadır (Y7HD, 11.06.2014, 7358/13055, Gülmez, 2014:233-256).

Sonuç

Yukarıda ortaya koymaya çalıştığımız ve sayısal verilerle de açıklamaya çalıştığımız güncel durum karşısında İş Hukukunun etkin şekilde varlığını sürdürmesi gerektiği kaçınılmaz olarak ortaya çıkmaktadır. Esnekleşme taleplerinden ziyade iş hukukunun etkinliği üzerinde durularak çalışanların haklarını koruyan ve elde edilmelerini sağlayan bir sistem oluşturulması sağlanmalıdır. Aksi takdirde İş Kanunları ile getirilen düzenlemeler kağıt üstünde kalacak ve hukuka güven ilkesini de zedeleyecek uygulamalarla karşı karşıya kalınacaktır.

² <https://www.csgb.gov.tr/media/3247/grev.pdf> (erişim tarihi 09.09.2017)

KAYNAKÇA

- Akyığıt, E. (2015) 'Kamuda Asıl İşin Bir Bölümü Alt İşverene Verilirken Muafiyet Var mıdır?' **Çalışma ve Toplum**, 2015/2, 15-64.
- Alpagut, G. (2005) 'Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi: Sınırlamadan Teşvike' **Prof.Dr.A.Can Tuncay'a Armağan**, İstanbul 2005, 261-278.
- Alpagut, G. (2008) 'Güvenceli Esneklik' **TİSK Akademi**, 2008/I, 7-37.
- Aydın, U. (2015) '6552 sayılı (Torba) Yasa Sonrası Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri', **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 2015, S.1, 9-31.
- Aydınlı, İ. (2008) **Görünürdeki İşlemler Açısından Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Sorunu**, Ankara.
- Aykaç, H.B (2011) **İş Hukukunda Alt İşveren**, İstanbul.
- Bellace, J.R (2014) "The ILO and the right to strike" **ILR**, V.153, 29-70.
- Bravo-Ferre, M.G.P - Pineroy, M.G.P (2003) 'İş Yaratma Politikalarında İş Hukukunun ve Endüstriyel İlişkilerin Rolü' **İş Yaratma ve İş Hukukundan Öngörülmesi Eylemi**, İstanbul, 31-42.
- Camerlynk, G.H/Lyon-Caen, G (1980) **Droit du travail**, Paris.
- Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T. (2017) **İş Hukuku Dersleri**, 30.B, İstanbul.
- Doğan Yenisey, K. (2010) 'Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Bu İlişkidir Kaynaklanan Hukuki Sorunlar, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Uygulamadaki Sorunlar' **İş Müfettişleri Derneği**, Ankara 2010, 19-51.
- Ekmekçi, Ö. (2006) 'Kamu İşverenin Özel Sektör İşvereni Karşısında Kayırılması ve Anayasa'nın Eşitlik İlkesinin Açık İhlali', **Legal İHSGHD**, 12, 2006, 1173-1180.
- Esener, T. (1978) **İş Hukuku**, B.3, Ankara.
- Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D. (2017) **Bireysel İş Hukuku**, B.8, İstanbul.
- Gerek, N. (2014) 'İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair 6552 Sayılı Kanunun Düşündürdükleri', **TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi** Cilt: 25 Sayı: 3-4-5-6 Şubat- Mayıs - Ağustos - Kasım 2014, 1-20.
- Gülmez, M. (2014) "Toplu Eylem Hakkına Dahil Protesto Grevleri, Yasa Dışı Eylem Degildir" **Çalışma ve Toplum**, 2014/4, 233-256.
- Güzel, A. -Heper, H. (2017) 'Sürekli İstihdamdan geçici Atipik İstihdamla...:Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi', **Çalışma ve Toplum**, 2017/1, 11-58.
- Kabakçı, M. (2011) 'Kamu Hizmet Alım Sözleşmelerinin İş Hukuku Uygulaması Açısından Değerlendirilmesi', **Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan**, C.I, İstanbul, 83-124.

- Keyman, S. (2005), **Hukuka Giriş**, 3.B Ankara.
- Kollonay, C. (2010) 'The Future of Labour Law: Insights from an East European Country', **Eur. Lab. L.J.** , 33-43.
- Mollamahmutoğlu, H./Astarlı, M./Baysal, U. (2017) **İş Hukuku Ders Kitabı**, C.I, Ankara.
- Morgenstern, F.(1979) 'The Role of the Courts in the Evolution of Labour Law', **118th Int'l Lab. Rev.** ,427-441.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014) **İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri**, B.5, İstanbul.
- Nazlı, S.(2009) **Özel İş Aracılığı**, İstanbul.
- Pélissier, J.-Auzero, G.-Dockès, E. (2010) **Droit du Travail**, éd.25, Paris.
- Serozan, R. (2005), **Medeni Hukuk** İstanbul.
- Spyropoulos, G.(1956) **La liberté syndical**, Paris.
- Supiot, A.(1990) 'Pourquoi un droit du travail?', **Dr.Soc.** No: Juin 1990, 485-492.
- Supiot, A. (1999) 'The Transformation of Work and the Future of Labour Law in Europe: A Multidisciplinary Perspective', **138th Int'l Lab. Rev.**, 31-46.
- Süzek, S. (2009) 'İş Hukukunun Geleceği', **Sicil, S.14**, 5-28.
- Süzek, S. (2017) **İş Hukuku**, B.14, İstanbul.
- Şahankaya Adar, A. (2018) 'Türkiye'de Yeni Prekarya Suriyeli İşgücü mü? '**Çalışma ve Toplum**, 2018/1, 13-36.
- Tunçomağ, K. - Centel, T.(2016) **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul.
- Yıldız, G.B (2011) '**Güvenceli Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu**', Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan, C.1, İstanbul, 203-231.
- Yıldız,G.B (2016) "Determining the Scope of Freedom of Association with regard to Right To Strike" Labour Law and Social Progress, The Netherlands: Wolters Kluwer.