

Prof. Dr. Toker DERELİ

İşık Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

## Geçici İş İlişkisinin Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Kurulmasına İlişkin Yeni Düzenleme Önerileri

Ülkemizde esnek çalışma ve geçici iş ilişkisiyle ilgili düzenleme girişimlerinde yakın geçmişte yaşanan deneyimleri dikkate alan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kasım 2011 itibariyle, bazı yeni istihdam türlerine ve geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları vasıtasıyla kurulmasına ilişkin yeni kanun tasarıları hazırlamıştır. Bu yazıda sadece mesleki amaçlı geçici iş ilişkisine yönelik düzenleme önerileri incelenecektir. Burada konunun Batı Avrupa'da ve ülkemizde geçirdiği aşamalar bakımından gerek AB'nin bu alandaki 19 Kasım 2008 tarihli 2008/104/EC sayılı Yönergesinin neşrinden önce, gerek bu Yönergenin kabulünden sonra çeşitli incelemelere konu olduğunu belirtmeliyiz.<sup>1</sup>

Bilindiği gibi, 4857 sayılı İş Kanunumuzda geçici (ödünç) iş ilişkisine dair tek düzenleme 7. maddedeki 'bir işçinin holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde... çalıştırılmak üzere başka bir işverene devredilmesini öngören' düzenlemedir.<sup>2</sup> Ödünç iş ilişkisinin mesleki bir faaliyet olarak yürütülmesini kapsamayan benzer düzenleme-

ye Bakanlık Taslağının değişik 7. maddesinde yine yer verilmiştir.

Mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi ilk kez 4857 sayılı Kanun'un kabulü sırasında gündeme gelmişti. Aslında bu Kanunun taslağını hazırlayan Bilim Kurulu, ILO'nun 181 sayılı Sözleşmesi'nde alternatif istihdam türlerinden biri olarak değinilen mesleki amaçlı üçlü ödünç iş ilişkisinin esaslarını, Avrupa uygulamalarından esinlenerek taslağın 93. maddesinde düzenlemişti. Bilindiği gibi, işçi tarafının tepkileri sonucunda bu düzenleme kanunda yer almamıştır. Konu ile ilgili AB Yönergesi'nin 2008'de kabulünden sonra İş Kanunu'nu tadile yönelik 26 Haziran 2009 tarihli ve 5920 sayılı İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu da, 7-A maddesinde mesleki amaçlı geçici çalışmayı AB Yönergesi doğrultusunda tekrar düzenlemiş, ancak yine işçi tarafının tepkileri sonucunda Cumhurbaşkanı bu düzenlemeyi eşitlik ve işçinin korunması ilkelerini yeterince gözetmediği gerekçesiyle veto etmiştir. Daha sonra 25 Şubat 2011 tarih-

li Torba Kanun olarak adlandırılan 6111 sayılı Yasaya temel olan Tasarı, 7-A maddesini tekrar gündeme getirmiş, fakat bu düzenleme de yine eleştiriler sonucunda kabul edilen kanun metninde yer almamıştır.

Gerçekte geçici işçi bürolarının Batı ülkelerinde de yasallaşması benzer tepkilerden ötürü kolay olmamış, hatta AB'nin bu konudaki yönergesi bile çeşitli girişimlerden sonra ancak 2008'de kabul edilebilmiştir. İşçi sendikaları ve genellikle aşırı kurallaştırma yanlı çevreler geçici çalışanların geleneksel sürekli çalışanlara göre daha düşük ücretlerde ve kötü çalışma koşullarında istihdam edildiklerini ve iş güvencesinden yoksun olduklarını belirtir, ayrıca bu kategoride çalışanları farklı işyerlerinde ve kesintili çalışmalarından dolayı örgütlemenin güç olduğunu vurgularlar. Medya haberlerinde kullanılan sözcükler, örneğin "kiralık işçi" çeşidinden tanımlamalar da bu olumsuz bakış açısını yansıtır. Konuya bu çeşit 'algılanan klişe bakış' açılarından yaklaşıldığında işçi sendikalarının tepkilerini doğal karşılamak gerekir. Ne var ki, ülkemizde işçi tarafı aynı duyarlılığı yasa çalışmalarının başka aşamalarında, örneğin iş güvencesinde eşğin 30 işçiye yükseltilerek kapsamın daraltılmasında ya da "sendika temsilcilerinin bulunmadığı işyerlerinde işçi temsilcilerinin seçilmesi suretiyle yasanın gerekli gördüğü bazı danışma işlevlerinin yerine getirilmesinin sağlanması" konusunda göstermemişlerdir. Oysa bu gibi konularda ortaya çıkan sakınca ya da boşluklar işçi davasının amaçları ve sendikaların işlevleri bakımından geçici işçiliğin olası sakıncalarından daha önemsiz değildir. Kaldı ki, geçici çalışma yoluyla AB'de istihdamda artışlar sağlandığı yayımlanan istatistiklerce kanıtlanmıştır. Birçok genç işçi çalışma hayatına dönemsel işçilikle başlarken bu istihdam türü kendileri için sürekli çalışmaya dönüşebilmektedir. Yine de AB ülkelerinin tümünde uygulanan bu tür çalışmaya tabi olan işçi oranının pek fazla olmadığı (AB ortalaması olarak % 1,5) söylenebilir.<sup>3</sup> Sistemin daimi işçiliğe geçiş için yararlı, ama işçi sendikalarının örgütlenmeleri açısından düşündükleri derecede sakıncalı boyutlara varmayacağı belirtilmelidir.

Öte yandan ülkemizde geçici çalışmanın mesleki bir faaliyet olarak yürütülmesine İş Kanunu'nda yer verilmemekle beraber, bu yoldan iş ve işçi bulmanın artan esneklik arayışlarına bağlı olarak bazı kişiler ve kurumlar tarafından fiilen ve denetimsiz biçimde uygulandığı bilinmektedir. Bu alanda süregelen boş faaliyetleri sınırlayarak yasal bir çerçeveye oturtmak, hem geçici işçilerin korunması, hem de sektörün kayıt içine alınarak denetlenmesi için gereklidir. Bu faaliyeti borçlar hukukundaki benzer kavramlarla ya da geçici (dönemsel) işçiliğe göre farklı bir üçlü ilişki olan asıl işveren-alt işveren ilişkisi içinde yürütmeye çalışmak sağlıklı çözümler getirmez ve sorunlara yol açar.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hazırlayıp sosyal tarafların görüşüne sunduğu 2011 Kasım değişiklik Tasarı Taslağı, konuyu AB Yönergesi'nin öngördüğü genel kurallar içinde ve ülkemiz koşullarını dikkate alarak düzenlemeye çalışırken daha önceki tasarılar da düzeltmeler yapmayı ve eksiklikleri gidermeye çalışmıştır. Ancak Taslak bunu yaparken kanımızca bir yandan işçiyi korumak amacıyla da olsa aşırı düzenlemeler yapmış, ama aynı zamanda bazı çelişki ve sakıncalara da yol açmıştır.

Taslakta 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2, 7, 8, 91 ve 99. maddelerinde değişiklikler yapılarak, yeni bazı tanımlar getirilmiş, geçici iş ilişkisine ilişkin 7. madde gözden geçirilmiş, işçi ile yapılacak geçici iş sözleşmesinin ve çalıştıran işverenle yapılacak geçici iş temini sözleşmesinin şekil şartları düzenlenmiştir. Ayrıca İŞKUR Kanunu'nun bazı maddeleri değiştirilerek geçici işçilikle 7. maddedeki düzenlemelerle paralellik sağlanmak istenmiştir.

Taslağın mesleki anlamda işçi bulma ve yerleştirme faaliyetini bu alanda liberal düzenlemeyi yeğleyen bazı ülkelerdeki gibi herhangi bir gerçek ya da tüzel kişiye değil de asıl amacı esasen iş ve işçi bulmaya aracılık olan bir özel istihdam bürosunun yetki alanı içinde düzenlenmesi isabetli olmuştur. Burada, özel istihdam bürosunun kuruluş ve faaliyet için gerekli izin ve ruhsat koşullarını yerine getirmesi yanı sıra, geçici işçi çalıştırabilmek için ek bazı yüküm-

lülükleri yerine getirmesi gerekecektir. Bu husus esasen baştan itibaren savunduğumuz ve önceki tasarımlarda da yer alan bir gerekliliktir.<sup>4</sup> Taslağa göre, geçici iş ilişkisi kurma izni başvuru tarihinden önceki iki yıl süresince kesintisiz faaliyet gösteren bürolara verilecek, ayrıca İŞKUR tarafından yapılan inceleme sonucunda olumlu rapor düzenlenmiş olması, asgari ücretin iki yüz katı tutarında teminat verilmesi, büro alacağının ve vergi borcunun bulunmaması veya bu borcun yapılandırılmış olması, büro işverenin Sosyal Güvenlik Kurumu'na borcunun bulunmaması koşulları aranacaktır. Taslak ayrıca geçici iş ilişkisi yetkisinin derhal iptal edilmesini gerektiren halleri ve kuralların ihlal edildiğinin anlaşılması durumunda gerçekleştirilecek iptal işleminin aşama ve esaslarını saymıştır. Taslakta eşit işlem ilkesine ilişkin olarak geçici işçinin ücret ve diğer çalışma koşulları bakımından emsal işçiyle aynı koşullara sahip olması gereği AB Yönergesi doğrultusunda düzenlenmiştir. İş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin olarak da, geçici iş ilişkisi kurulan işveren gerekli önlemleri almakla, büro ve geçici iş ilişkisi kurulan işveren de gerekli eğitimleri vermekle yükümlü tutulmuştur.

Taslakta İş Kanunu'nun 7. maddesi değiştirilerek mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin kurulmasına yönelik hükümler getirilmiştir. Maddenin 3. fıkrasında geçici iş ilişkisinin ancak şu hallerde kurulabileceği öngörülmüştür: (a) iş sözleşmesi devam eden işçinin herhangi bir nedenle iş görme edimini yerine getirememesi; (b) işletmenin iş hacminin öngörülemez şekilde artması; (c) aralıklı olarak gördürülen kısa süreli işlerde; (d) iş güvenliği bakımından acil işlerde; (e) işletmenin günlük işlerinden sayılmayan işlerde; (f) mevsimlik işlerde. Fıkranın (b) bendi günlük işlerden sayılan işlerde geçici işçi çalıştırılmayacağı izlenimini verirken, (a) bendinden günlük işlerde görev yapmaya devam eden işçinin herhangi bir nedenle iş görme edimini yerine getirememesi halinde geçici iş ilişkisinin kurulabileceği anlamı çıkmaktadır. Bu çelişki, önerilen kapsamı zaten fazlaca daraltan "...günlük işlerden sayılmayan işlerde ..." ifadesinin kaldırılması ile giderilebilir. Geçici işçi çalıştırılacak pozisyonların sı-

nırlanması sürecin kötüye kullanımını önlemek açısından gereklidir ve AB Yönergesi ile uyumludur. Ancak Taslakta belirtilenlere "özel beceri veya teknolojik uzmanlık gerektiren işlerde" ifadesinin eklenmesi, bu çeşit işler ödünç işçi ihtiyacının daha sık duyulabileceği bir kategori olması bakımından yararlı olur.

7. maddenin 4. fıkrasında geçici iş ilişkisiyle çalıştırılacak işçi sayısının işyerindeki işçi sayısının beşte birini geçemeyeceği öngörülmüştür. Bu oran Cumhurbaşkanı tarafından veto edilen metinde dörtte bir olarak önerilmişti. Taslak kötüye kullanmayı önlemek amacıyla oranı beşte bire indirmiştir. Örneğin 100 işçinin çalıştığı bir işyerinde en çok ancak 20 geçici işçi çalıştırılabilecektir ki, kısıtlama açısından bu makul bir orandır. Maddenin 5. fıkrasında ise 'ilk kez düzenlenecek geçici iş ilişkisinin dört ayı geçemeyeceği, ihtiyacın devam etmesi halinde sözleşmenin toplamda oniki ayı geçmemek üzere en çok üç kez yenilenebileceği' düzenlenmiştir. Oysa maddenin gerekçesinde uzamayı gerektirebilecek bazı haller belirtilerek söz konusu süre 6 ay olarak öngörülmekte ve ihtiyacın devam etmesi halinde sözleşmenin en çok üç kez yenilenmek kaydıyla toplam 18 aya kadar uzatılabileceğinden bahsedilmektedir. Taslakta 7. maddenin devamı olarak yer alan "holding bünyesi içinde veya aynı şirket gruplarında işyerleri arasındaki ödünç geçici işçilikte" de toplam süre bilindiği gibi 18 aydır. İki hüküm arasında paralellik kurmak ve biraz daha esneklik sağlamak üzere burada da toplam sürenin 18 ay olarak düzenlenmesi uygun olur.

7. maddenin 2. fıkrasına göre 21.4.2005 tarih ve 5335 sayılı Kanun'un 30. maddesinin 2. fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlarda geçici işçi çalıştırılmaz. Maddenin 6. fıkrasında ise çalıştıran işverenin iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay içinde geçici işçi olarak çalıştıramayacağı belirtilmiştir. 10. fıkraya göre, yürürlükteki 7. maddede olduğu gibi, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren (büro) ile birlikte sorumludur. İşçi işyerine ve işe ilişkin olup ku-

suru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan (çalıştıran) işverene karşı sorumludur. Yine mevcut 7. maddeye paralel olarak, çalıştıran işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, geçici işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmaz. (2822 sayılı Yasanın 39. maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla.) İşveren, yani büro, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.

Taslağın 12. fıkrasında, yürürlükteki 7. maddenin 6. fıkrası tekrarlanarak, toplu işçi çıkarılmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisinin gerçekleştirilemeyeceği vurgulanmıştır.

Taslağın 7. maddesinin 4 (a) fıkrasına göre büro ile geçici işçi olarak çalışacak işçi arasındaki sözleşme yazılı olarak yapılmazsa, süresi ne olursa olsun büro açısından belirsiz iş süreli iş sözleşmesi niteliği taşır. Maddenin 4 (ç) fıkrası gereğince büro ile işçi arasında yapılacak iş sözleşmeleri esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmesi niteliği taşır. 4 (d) fıkrasına göre ise, büro ile çalıştıran işveren arasındaki sözleşme yazılı olarak yapılmazsa bu sözleşmeye göre çalışan büro işçisi sözleşmenin süresi ne olursa olsun çalıştıran işverenin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçisi sayılır. Maddenin 4 (e) fıkrası ise önemlidir. Buna göre “geçici iş ilişkisinin oniki ayın (önerimiz doğrultusunda değiştirilebilirse, onsekiz ayın) ya da sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen devam etmesi halinde sözleşmenin başlangıcından itibaren geçerli olmak üzere çalıştıran işverenle işçi arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş olur. Bu durumda büro, işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur. Benzer hükümlere, düzenlemeye ilişki olarak yaptığımız önceki önerilerimizde de yer verilmişti.<sup>5</sup> 7. maddenin yukarıda belirtilen fıkraları uygulamada gerek büro ile işçisi, gerek çalıştıran işverenle geçici işçiler arasındaki iş sözleşmelerinin giderek belirsiz süreli sözleşmeye dönüşme olasılığını gündeme getirmektedir. Bu nedenle, yasal açıdan açık olmakla birlikte, belirsiz süreli işçilerin, (30 işçi

ve altı aylık kıdem kriterleri çerçevesinde) İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümlerinden yararlanacaklarını ayrı bir madde ile belirtmekte yarar vardır.

Taslağın eşitlik ilkesini gözetme amacıyla yaptığı belki iyi niyetli bir düzenleme ise, toplu çalışma ilişkilerimizin hukuksal çerçevesi ile çelişmektedir. Şöyle ki, maddenin 7. fıkrasının (a) bendinde büro işçisinin devredildiği işyerinde toplu sözleşme ile sağlanan haklardan, sosyal yardım ve hizmetlerden işyerinin taraf olduğu işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemek suretiyle emsal işçi ile eşit ölçüde yararlanacağı belirtilmiştir. Bilindiği gibi sistemimizde toplu sözleşmeden kural olarak taraf sendikaların üyeleri, taraf sendikaya üye olmayan işçiler ise o sendikaya dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanırlar. Dayanışma aidatı işçinin talebi üzerine işçinin ücretinden işverence kesilerek işyerinde uygulanan toplu sözleşmenin tarafı olan işçi sendikasına ödenir. Geçici iş ilişkisinde işçinin işvereni, işçiyi çalıştıran işverene devreden istihdam bürosudur. Büronun, taraf olmadığı bir toplu sözleşmeye dayanarak sağlanan ücreti, ücret artışlarını ve sosyal yardımları işçiyeye ödeme yükümlülüğünden bahsedilemez. Burada çalıştıran işverenin ücret ödeme yükümlülüğü olmadığından bu işverenin dayanışma aidatını işçinin büro tarafından ödenen ücretinden keserek işyerinde uygulanan toplu sözleşmeye taraf sendikaya ödemesi de söz konusu olamaz, zira büro işyerinde uygulanan toplu sözleşmeye taraf değildir. Düzenleme ile işyerinde emsal işçilerin eşit işleme tabi olmaları kuralı gerçekleştirilmek istenmiştir. AB Yönergesi ile bir çelişki olmadığı gibi bazı ülke sistemleri geçici iş ilişkisinde bu opsiyona da yer vermişlerdir. Ne var ki ülkemizdeki düzenleniş biçimiyle bir dayanışma aidatı bu sistemlerde mevcut değildir. Dayanışma aidatının Türkiye'ye özgü düzenlenişi açısından burada açık bir çelişki mevcuttur. Bu nedenle düzenlemenin metinden çıkarılması doğru olur. Geçici çalışan büro işçileri ancak büronun girdiği işkolunda faaliyet gösteren işçi sendikasının taraf olduğu toplu sözleşmeden yararlanabilirler. Burada özel istihdam bürolarının girdiği işkolunun belirlenmesi gerektiğini de belirtmeliyiz.<sup>6</sup> Öte yandan, Anayasa değişikliğinin ve esneklik

düzenlemelerinin toplu çalışma ilişkileri sisteminde gerekli hale getirdiği yasal değişiklikler gerçekleştiğinde, işçinin ayrı işkollarında birden çok sendikaya ya da hatta aynı işkolunda farklı işverenlere ait işyerlerinde birden çok sendikaya üye olmalarının yolu açılacağından, geçici işçinin çalıştıran işverenin işyerindeki toplu sözleşmenin tarafı işçi sendikasına üye olarak onun yaptığı toplu sözleşmeden yararlanması esasen mümkün olacaktır.

Taslağın İş Kanunu'nun 99. maddesinin 1. fıkrasında yaptığı değişikliklerle, Yasada öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı davranan işverene ceza verilmesi öngörülmekte, izleyen fıkralarda ise bu cezalar belirtilmektedir. Bu fıkralarda göze çarpan bazı çelişkilerin ve mükerrer cezaların herhalde gözden geçirilmesi gerekecektir.

Eşitlik ve işçiyi koruma amaçlarının yeterince gözetilmesi kaydıyla, geçici işçiliğin özel istihdam büroları aracılığı ile yapılmasının, halen büyük çoğunluğu kayıt dışı çalıştırılan bu işçilere yasal koruma sağlanması, bu yolla sosyal güvenlik prim gelirlerinin artması, AB kurallarına uyum sağlanması, dezavantajlı gruplara daimi iş bulma olanaklarının artırılması ve yeni işler yaratılması açısından çeşitli yararları olacaktır. Bakanlık bu konuda ideale oldukça yakın öneriler yapmıştır. Yine de Taslak Tasarı haline getirilirken önerdiğimiz düzeltmelerin yapılması ve sosyal tarafların görüşlerinin dikkate alınması yararlı olur. Bu yazıdaki görüşler kuşkusuz hiçbir tarafı bağlamamakta, sadece kişisel yaklaşımımızı yansıtmaktadır. Kanımızca benzer tepkilerin yine de doğması olasılığı vardır. Burada çok daha güçlü tepkilerin 1963'te grev hakkı yasalaşırken veya 2003'te iş güvenliği düzenlenirken sermaye çevrelerinden, ya da yine 2003'te esneklik düzenlemeleri yapılırken işçi sendikalarından geldiği anımsanmalıdır. Ama o zamanlar iddia edildiği gibi ne Türk sanayii bu değişiklikler sonucu çökmüş, ne de işçiler sanıldığı ölçüde ciddi kayıplara uğramışlardır.

## DİPNOTLAR

1 Örneğin, bakınız: T. Dereli, "Batı Avrupa'daki Uygulamalar Işığında Dönemsel (Geçici) Çalışma ve Türkiye Üzerinde

Düşünceler," İşveren, Cilt 43, sayı 12, Eylül 2005, ss.30-34. Aslı B. Acar, "Geçici İstihdam Bürolarının Çalışma Yaşamı Açısından Önemi ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi," İstanbul Üniversitesi, 2011 (henüz neşredilmemiş doktora tezi). N. Ata, "Özel Bürolar Geçici İstihdam İçin Aracılık Yapabilmesi," İşveren, Cilt 43, sayı 12, Eylül 2005, ss. 25-27. N. Süral, "Özel İstihdam Büroları," İşveren, Cilt 43, sayı 12, Eylül 2005, ss. 35-38. Ayrıntılı bir tahlil için, bakınız: M. Kabakçı, "5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükümünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi," Çalışma ve Toplum, Sayı 31, 2011/4, ss. 73-112.

- 2 Avrupa Konseyi daha geçici işçilikle ilgili bir yönerge üzerinde çalışmaya başlamadan önce 91/383 sayılı Yönerge'yi kabul ederek belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışanlar yanı sıra ödünç iş ilişkisi ile çalışan dönemsel işçilerin iş güvenliği ve sağlığı bakımından korunmalarını öngören kuralları koymuştur. 4857 sayılı İş Kanunumuz bu yönerge bağlamında 7. maddesindeki mesleki amaçlı olmayan geçici işçilik düzenlenmesinde sadece "...işveren işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür" hükmüne yer vermiştir. Öte yandan İş Kanunu açısından 91/383 sayılı AB Yönergesi'nin uygulanmasına yönelik olarak 7 Nisan 2004 tarihli "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" çıkarılmıştır.
- 3 CIETT, "The Agency Work Industry Around the World," Brussels, CIETT Publications, 2011.
- 4 Bakınız: Dereli, op.cit. s.34.
- 5 İbid.
- 6 T. Dereli, "Flexicurity and Turkey's New Labor Act: Problems and Prospects," ILERA'nın 16. Filadelfiya Dünya Kongresi için hazırlanan bildiri, 2012, s.14.