

# Certificate Of Appreciation

THIS CERTIFICATE IS  
PROUDLY PRESENTED TO

**Öğretim Görevlisi Dr., Banu DENİZLİ ÖZTÜRK**



[www.cumhuriyetkongresi.org](http://www.cumhuriyetkongresi.org)

IN ORAL PRESENTATION, RECOGNITION AND APPRECIATION OF  
RESEARCH CONTRIBUTION TO  
CUMHURİYET 9TH INTERNATIONAL CONFERENCE ON SOCIAL SCIENCES  
AUGUST 30, 2023 - AFYONKARAHISAR  
WITH THE PAPER ENTITLED  
" EVALUATION OF GREEN JOBS IN TERMS OF FREEDOM OF CONTRACT  
IN LABOR LAW "

  
DR. GULTEKIN GURCAY

  
PROF. DR. HAJAR HUSEYNOVA

# PROCEEDING BOOK



# CUMHURİYET 9. ULUSLARARASI SOSYAL BİLİMLER KONGRESİ



## CUMHURİYET 9TH INTERNATIONAL CONFERENCE ON SOCIAL SCIENCES

August 30, 2023 – Afyonkarahisar

ISBN : 978-625-6830-16-5  
Academy Global Publishing House



[www.cumhuriyetkongresi.org](http://www.cumhuriyetkongresi.org)



*CUMHURİYET*  
*9TH INTERNATIONAL CONGRESS ON SOCIAL SCIENCES*  
*AUGUST 30, 2023*  
*AFYONKARAHİSAR*

*Edited By*  
*PROF. DR. SAMEER JAIN*

**CONGRESS ORGANIZING BOARD**

- Head of Conference : Prof. Dr. Həcər Hüseynova*  
*Head of Organizing Board: Dr Gültekin Gürçay*  
*Organizing Committee Member: Amaneh Manafidizaji*  
*Organizing Committee Member: Prof. Dr. Hülya Çiçek*  
*Organizing Committee Member: Prof. Dr. Ali Bilgili*  
*Organizing Committee Member: Prof. Dr. Naile Bilgili*  
*Organizing Committee Member: Prof. Dr. Başak Hanedan*  
*Organizing Committee Member: Assoc. Prof. Dr. Elif Akpınar Külekçi*  
*Organizing Committee Member: Assoc. Prof. Dr. Dini Yuniarti*  
*Organizing Committee Member: Assoc. Prof. Ivaylo Staykov*  
*Organizing Committee Member: Dr. Mehdi Meskini Heydarlou*  
*Organizing Committee Member: Aynur Əliyeva*

*All rights of this book belong to Academy Conferences Publishing House*  
*Without permission can't be duplicate or copied.*  
*Authors of chapters are responsible both ethically and juridically.*  
*Academy Global-2023 ©*

*Issued: 30.09.2023*  
**ISBN: 978-625-6830-16-5**

## *Conference Id*

---

### **CUMHURIYET 9TH INTERNATIONAL CONGRESS ON SOCIAL SCIENCES**

#### **DATE – PLACE**

**AUGUST 30, 2023  
AFYONKARAHISAR**

#### **ORGANIZATION**

**ACADEMY GLOBAL CONFERENCES & JOURNALS**

#### **EVALUATION PROCESS**

**All applications have undergone a double-blind peer review process.**

#### **PARTICIPATING COUNTRIES**

**Turkey - Iran. Azerbaijan- Austria – Egypt – Pakistan – Japan – Indonesia – Romania  
– India – Malaysia - Republic of Korea - Algeria - Portugal - United Kingdom – Naples  
– Algeria – Thailand – UK – Bangladesh – Finland - Russian Federation – Singapore –  
Italy - Saudi Arabia - Taiwan- UAE – Morocco – Australia - Germany - Tanzania -  
Bucharest – Serbia - Belgium – Sweden - Czech Republic – Indonesia – France –  
Kazakhstan – China – Latvia – Norway - Republic of Ireland - Kuwait - Saudi Arabia –  
SPAIN- Mauritius – Oman – Portugal – Jordan –**

#### **PRESENTATION**

**Oral presentation**

#### **ASSOCIATION & ACADEMIC INCENTIVES :**

**45% of presented paper in the conference were form Turkey and %55 from other  
Countreies**

**Members of the organizing committees of the conference perform their duties with an  
"official assignment letter"**

#### **LANGUAGES**

**Turkish, English, Russian, Persian, Arabic**

## Scientific & Review Committee

---


- Prof. Dr. Ali BILGILI – Türkiye  
Prof. Dr. Naile BİLGİLİ – Türkiye  
Prof. Dr. Başak HANEDAN – Türkiye  
Prof. Dr. Hülya Çiçek KANBUR – Türkiye  
Prof. Dr. Emine KOCA – Türkiye  
Prof. Dr. Fatma KOÇ – Türkiye  
Prof. Dr. Bülent KURTIŞOĞLU – Türkiye  
Prof. Dr. Hajar Huseynova – Azerbaijan  
Prof. Dr. Dwi SULISWORO – Indonesia  
Prof. Dr. Natalia LATYGINA – Ukraina  
Prof. Dr. Yunir ABDRAHIMOV – Russia  
Prof. Muntazir MEHDI – Pakistan  
Prof. Dr. Raihan YUSOPH – Philippines  
Prof. Dr. Akbar VALADBIGI – Iran  
Prof. Dr. F. Oben ÜRÜ – Türkiye  
Prof. Dr. T.Venkat Narayana RAO – India  
Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ – Türkiye  
Prof. Dr. Mustafa BAYRAM – Türkiye  
Prof. Dr. Saim Zeki BOSTAN – Türkiye  
Prof. Dr. Hyeonjin Lee – China  
Assoc. Prof. Dr. Abdulsemet AYDIN – Türkiye  
Assoc. Prof. Dr. Mehmet Fırat BARAN - Türkiye  
Assoc. Prof. Dr. Dilorom HAMROEVA - Ozbekstan  
Assoc. Prof. Dr. Abbas GHAFFARI – Iran  
Assoc. Prof. Dr. Yeliz ÇAKIR SAHİLLİ - Türkiye  
Assoc. Prof. Ivaylo STAYKOV - Bulgaria  
Assoc. Prof. Dr. Dini Yuniarti – Indonesia  
Assoc. Prof. Dr. Ümit AYATA – Türkiye  
Assoc. Prof. Dr. Okan SARIGÖZ – Türkiye  
Assoc. Prof. Dr. Eda BOZKURT – Türkiye  
Assoc. Prof. Dr. Ahmet TOPAL – Türkiye  
Assoc. Prof. Dr. Abdulkadir Kırbaş – Türkiye  
Assoc. Prof. Dr. Mesut Bulut – Türkiye  
Assoc. Prof. Dr. Fahriye Emgili – Türkiye  
Assoc. Prof. Dr. Sandeep GUPTA – India  
Assoc. Prof. Dr. Veysel PARLAK – Türkiye  
Assoc. Prof. Dr. Mahmut İSLAMOĞLU – Türkiye  
Assoc. Prof. Dr. Nazile Abdullazade – Azerbaijan  
Assist. Prof. Dr. Göksel ULAY – Türkiye  
Assist. Prof. K. R. PADMA – India  
Assist. Prof. Dr. Omid AFGHAN - Afghanistan  
Assist. Prof. Dr. Maha Hamdan ALANAZİ - Saudi Arabia

Assist. Prof. Dr. Dzhakipbek Altaevich ALTAYEV - Kazakhstan  
Assist. Prof. Dr. Amina Salihi BAYERO – Nigeria  
Assist. Prof. Dr. Baurcan BOTAKARAEV - Kazakhstan  
Assist. Prof. Dr. Ahmad Sharif FAKHEER - Jordania  
Assist. Prof. Dr. Gültekin GÜRÇAY – Turkiye  
Assist. Prof. Dr. Dody HARTANTO - Indonesia  
Assist. Prof. Dr. Mehdi Meskini HEYDALOU – Iran  
Assist. Prof. Dr. Bazarhan İMANGALİYEVA - Kazakhstan  
Assist. Prof. Dr. Keles Nurmaşılı JAYLIBAY - Kazakhstan  
Assist. Prof. Dr. Mamatkuli JURAYEV – Ozbekistan  
Assist. Prof. Dr. Kalemkas KALIBAEVA – Kazakhstan  
Assist. Prof. Dr. Bouaraour KAMEL – Algeria  
Assist. Prof. Dr. Alia R. MASALİMOVA - Kazakhstan  
Assist. Prof. Dr. Amanbay MOLDIBAEV - Kazakhstan  
Assist. Prof. Dr. Ayslu B. SARSEKENOVA - Kazakhstan  
Assist. Prof. Dr. Bhumika SHARMA - India  
Assist. Prof. Dr. Gulşat ŞUGAYEVA – Kazakhstan  
Assist. Prof. Dr. K.A. TLEUBERGENOVA - Kazakhstan  
Assist. Prof. Dr. Cholpon TOKTOSUNOVA – Kirgizia  
Assist. Prof. Dr. Hoang Anh TUAN - Vietnam  
Assist. Prof. Dr. Botagul TURGUNBAEVA - Kazakhstan  
Assist. Prof. Dr. Dinarakhan TURSUNALİEVA - Kirgizia  
Assist. Prof. Dr. Yang ZİTONG – China  
Assist. Prof. Dr. Gulmira ABDİRASULOVA – Kazakhstan  
Assist. Prof. Dr. Imran Latif Saifi – South Africa  
Assist. Prof. Dr. Zohaib Hassan Sain – Pakistan  
Assist. Prof. Dr. Murat GENÇ – Turkiye  
Assist. Prof. Dr. Monisa Qadiri – India  
Assist. Prof. Dr. Vaiva BALCIUNIENE – Lithuania  
Assist. Prof. Dr. Meltem AVAN – Turkiye  
Aynurə Əliyeva - Azerbaijan  
Sonali MALHOTRA - India



CUMHURİYET 9th INTERNATIONAL CONFERENCE ON SOCIAL SCIENCES 9th INTERNATIONAL CONFERENCE ON APPLIED SCIENCES August 30, 2023 - AFYONKARAHISAR Meeting ID: 881 9370 7664 Passcode: 123456 30 Ağustos/ August 30, 2023 / 10:00 – 12:00 Time zone in Turkey (GMT+3)				
Salon	Moderator		Bildiri No ve Başlığı / Paper ID and Title	Authors
SALON 7	Öğretim Görevlisi Dr., Banu DENİZLİ ÖZTÜRK	1	ONLINE PURCHASE BEHAVIOR OF GEN Z CUSTOMERS IN VIETNAM	Hoang-Long Nguyen Que-Nhu Duong
		2	EXAMINATION OF GRADUATE THESIS WRITED IN THE FIELD OF GREEN MARKETING IN TURKEY	Öğr. Gör. Dr, Bilge VİLLİ
		3	TÜRKİYE'DE GİRİŞİMCİLİK İLE BELİRSİZLİKTE KAÇINMA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN YÖNETİM YAZININDAKİ YANSIMALARI	Öğr.Gör.Dr., Fulya GÜNGÖR
		4	INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN FINANCIAL DEVELOPMENT AND ECONOMIC GROWTH IN TURKEY WITH VAR ANALYSIS	Arş. Gör. Şeyda URFALIOĞLU ŞAHİN Arş. Gör. Mert ŞAHİN
		5	ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN R&D EXPENDITURES AND UNEMPLOYMENT IN G20 COUNTRIES WITH PANEL TIME SERIES	Arş. Gör. Şeyda URFALIOĞLU ŞAHİN Arş. Gör. Mert ŞAHİN
		6	THE RELATIONSHIP BETWEEN INDIVIDUALS' MAXIMIZING TENDENCY AND TENDENCY TO REGRET AND LIFE SATISFACTION	Assist. Prof. Dr. Mehmet YİĞİT
		7	EVALUATION OF GREEN JOBS IN TERMS OF FREEDOM OF CONTRACT IN LABOR LAW	Öğretim Görevlisi Dr., Banu DENİZLİ ÖZTÜRK



ENGLISH 

# CUMHURİYET KONGRELERİ

*Sosyal Bilimler - Sağlık Bilimleri - Fen Bilimleri - Matematik - Mühendislik - Güzel Sanatlar - Spor Bilimi*

ANASAYFA

KONGRE KİTAPLARI

KURULLAR

KONGRE BİLGİLERİ

DERGİLER

SERGI

BAŞVURU

İLETİŞİM

Kongremiz Doçentlik, akademik teşvik, atama ve yükselme kriterlerini sağlamaktadır. Türkiye'den katılımlar % 45 kota ile sınırlandırılmıştır.

Kongremizde 6 farklı ülkeden konuşmacılar katılacaklardır. Kongremiz bilim kurulunda çok sayıda yerli ve yabancı akademisyen bulunmaktadır.

Özet ve tam metinler hakemlerce titizlikle incelenmektedir. Hakem raporları arşivlenmektedir.



KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ÖRGÜT YARARINA YÖNELİK ETİK DIŞI DAVRANIŞ İLİŞKİSİ .....	301
ONLINE PURCHASE BEHAVIOR OF GEN Z CUSTOMERS IN VIETNAM .....	314
TÜRKİYE’DE YEŞİL PAZARLAMA ALANINDA YAZILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİNİN İNCELENMESİ .....	324
TÜRKİYE’DE GİRİŞİMCİLİK İLE BELİRSİZLİKTEN KAÇINMA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN YÖNETİM YAZININDAKİ YANSIMALARI .....	337
TÜRKİYE’DE FİNANSAL GELİŞME VE EKONOMİK BÜYÜME ARASINDAKİ İLİŞKİNİN VAR ANALİZİ İLE İNCELENMESİ .....	351
BİREYLERİN MAKSİMİZE ETME EĞİLİMİ İLE PİŞMANLIK EĞİLİMİ VE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ .....	364
<b>İŞ HUKUKUNDA YEŞİL İŞLERİN SÖZLEŞME ÖZGÜRLÜĞÜ İLKESİ BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ .</b>	<b>375</b>
HAVA YOLU ŞİRKETLERİNİN FİNANSAL PERFORMANSLARININ ENTROPİ TABANLI EDAS YÖNTEMİYLE DEĞERLENDİRİLMESİ .....	383
FAİZSİZ FİNANSTA DÜZENLEYİCİ KURUMLAR VE MUHASEBE STANDARTLARI .....	391
SOSYAL MEDYA PAZARLAMASI KAPSAMINDA TÜKETİCİ-MARKA ETKİLEŞİMİNİN NETNOGRAFİK ANALİZİ: NETFLIX TÜRKİYE ÖRNEĞİ .....	405
ULUSLARARASI APİTURİZM ARAŞTIRMALARININ SİSTEMATİK LİTERATÜR ANALİZİ İLE DEĞERLENDİRİLMESİ .....	420
CRITICAL RESOURCES IN THE MARBLE INDUSTRY, STRATEGIES TO CONTROL THESE RESOURCES AND INTER-ORGANIZATIONAL NETWORKS .....	435
MARKA DEĞERİ EN YÜKSEK 100 TÜRK MARKASININ MİSYON VE VİZYON İFADELERİNİN MÜŞTERİ ODAKLILIK YÖNÜNDEN İNCELENMESİ .....	447
ÇALIŞAN SERMAYE ORTAKLIĞI(ÇALIŞAN HİSSE SAHİPLİĞİ PLANLARI) VE ÇALIŞAN MÜLKİYETİ .....	458
DAVRANIŞAL FİNANSTA YÖNETİCİLERİN SERMAYE BÜTÇELEME VE YATIRIM KARARLARINI ETKİLEYEN EĞİLİMLER.....	463
BRAND PERSONALITIES OF EMERGING VIRTUAL INFLUENCERS AYPERA AND ALARA X IN TURKEY: AN ANALYSIS USING AAKER'S SCALE .....	468
ALGILANAN PAKET SERVİS HİZMETİNİN RESTORAN MARKA İMAJINA VE YENİDEN SATIN ALMA NİYETİNE ETKİLERİ .....	476
ÖRGÜTSEL DAYANIKLILIK KAVRAMINA İLİŞKİN TÜRKİYE’DEKİ LİSANSÜSTÜ TEZLERİN İNCELENMESİ	491
AFYONKARAHİSAR İLİ TURİZMİ VE EKONOMİYE ETKİLERİ.....	504
ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE ÖZNEL İYİ OLUŞ İLE BİLİŞSEL ESNEKLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ.....	514
HEMŞİRELERDE ETİK DAVRANIŞLAR VE PSİKOLOJİK ETMENLERİ .....	530
PLATON’UN MAĞARASINDAN TRUMAN’IN FANUSUNA: GERÇEKLİK.....	545
PLATON’UN MAĞARASINDAN TRUMAN’IN FANUSUNA: GERÇEKLİK.....	557
1974-CÜ İL KİPR BÖHRANI VƏ CENEVRƏ KONFRANSLARI.....	569
GİRESUN KAZASI HÜKÜMET KONAĞI .....	575
TRABZON VİLAYETİ SALNAMELERİNE GÖRE GİRESUN'UN COĞRAFİ VE FİZİKİ YAPISI .....	582

## İŞ HUKUKUNDA YEŞİL İŞLERİN SÖZLEŞME ÖZGÜRLÜĞÜ İLKESİ BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

**Öğretim Görevlisi Dr., Banu DENİZLİ ÖZTÜRK**  
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,  
- ORCID ID: 0000-0003-4429-4605

### ÖZET

Son yıllarda dünya gündeminde geniş bir yer edinen yeşil sürdürülebilirlik, ekolojik krizleri önleyerek çevrenin korunmasını temel hedef alan çevre dostu bütün yaklaşımları ve uygulamaları kapsamaktadır. Çoğu zaman yeşil ekonomi ya da yeşil kalkınma odaklı tasnifleriyle karşılaşılsa da yeşil sürdürülebilirlik kavramının, uygulanması ve teşvik edilmesi bakımından hukuki bir zemine ihtiyaç duyulduğu yadsınamaz bir gerçektir.

Çevreyi ve enerjiyi korumak, iklim değişikliğinin etkilerini en aza indirmek, küresel ısınmayı önlemek şeklinde sayılabileceğimiz bir dizi tedbiri almak bütün insanlığın temel görevi olmakla birlikte devletler, ulusal ve uluslararası örgütler ile mal ve hizmet üretimini üstlenen işletmeler yeşil sürdürülebilirlik için çaba gösterme ve farkındalığı artırma konularında büyük bir işleve sahiptirler. Uygulamaya bakıldığında kimi paydaşların çevreyi koruma misyonunu kendiliğinden üstlendiği ve gelecek nesillerin kaynaklarının zarar görmemesini amaçlayan politikalar geliştirdiği görülse de örneklerin sayısının azlığı üzüntü vericidir. Bu çerçevede çevreyi koruma eğiliminde olmayan kişi, kurum ya da kuruluşların hukuki düzenlemelerle sürece dahil edilmesi gerektiği açıktır.

Yeşil sürdürülebilirlik hukukun birçok alanına etki etmekle birlikte, çalışmamızda iş hukuku boyutunda incelemeler yapmayı amaçlamaktayız. Yeşil sürdürülebilirliğin işçi ve işveren ilişkilerine yansıdığı başlıca konulardan biri yeşil işlerdir. Bu doğrultuda yeşil işler, iş sözleşmesinin yapılması, devamı ve sona ermesi bakımından iş hukukunda sözleşme özgürlüğü ilkesi odağında irdelenecektir. İlaveten, yeşil işlerin istihdamda artışını sağlamak adına önerilerde bulunulacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Yeşil sürdürülebilirlik, İş Hukuku, Yeşil İşler, Yeşil İş Hukuku

## EVALUATION OF GREEN JOBS IN TERMS OF FREEDOM OF CONTRACT IN LABOR LAW

### ABSTRACT

Green sustainability, which has gained a wide place on the world agenda in recent years, includes all environmentally friendly approaches and practices that aim to protect the environment by preventing ecological crises. It is an undeniable fact that a legal basis is needed for the implementation and promotion of the concept of green sustainability, although it is often encountered with classifications focused on green economy or green development.

Taking a series of measures that we can count as protecting the environment and energy, minimizing the effects of climate change and preventing global warming is the main duty of all humanity. However, governments, national and international organizations and businesses that undertake the production of goods and services have a great function in striving for green sustainability and raising awareness. In practice, although it is seen that some stakeholders have assumed the mission of protecting the environment and have developed policies aimed at not harming the resources of future generations, it is regrettable that the number of examples is low. In this context, it is clear that individuals, institutions or organizations that do not tend to protect the environment should be included in the process on a legal basis.

Although green sustainability affects many areas of law, we aim to examine the labor law dimension in our study. One of the main issues on which green sustainability is reflected in employee and employer relations is green jobs. In this respect, green jobs will be examined in the focus of the principle of freedom of contract in labor law in terms of the conclusion, continuation and termination of the employment contract. In addition, suggestions will be made in order to increase the employment of green jobs.

**Keywords:** Green sustainability, labor law, green jobs, green labor law

## 1. GİRİŞ

Sözleşme özgürlüğü, kişilerin irade özerkliği çerçevesinde istedikleri şekilde hukuki ilişkiler kurabilmek, değiştirebilmek ve ortadan kaldırmak haklarına sahip olmalarını içeren bir ilkedir (Eren, 2017; Tekinay vd., 1993; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 2022). Borçlar Hukuku'nun temel prensiplerinden biri olan bu ilke, Anayasa'nın 48. maddesindeki (m.) "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir" hükmü ile güvence altına alınmaktadır. Türk Borçlar Kanunu (TBK) m. 26'da ise "Taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler" ifadesiyle genel kural ortaya konulmakta, 27. m.'de kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı ve konusu imkansız olmadıkça taraflarca sözleşme konusunun özgürce belirlenebileceği düzenlenmektedir.

Bir özel hukuk sözleşmesi olarak nitelendirilen iş sözleşmesinin de sözleşme özgürlüğü ilkesi kapsamında ele alınacağı şüphesizdir. Doktrinde haklı olarak ifade edildiği üzere işçi ile işveren sözleşme yapmamak, sözleşme tarafını seçmek, sözleşme şartlarını belirlemek ve taraf oldukları sözleşmeyi sona erdirmek hususlarında bir serbestiye sahiptir (Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 2022). Ancak iş hukukunun doğası gereği iş sözleşmesi özgürlüğüne çeşitli sınırlamalar getirildiği ve bunların da genel olarak işverenleri etkileyecek şekilde olduğu görülmektedir (Mollamahmutoğlu, Astarlı & Baysal, 2022) İşçinin korunması ilkesi işverenlere yönelik olarak getirilen sınırlamaların gerekçesini oluşturmaktadır. Bu kapsamda işverenin belirli koşullar çerçevesinde eski çalışanını yeniden işe alma yükümlülüğü, iş sözleşmesinin içeriğini belirlemede getirilen sınırlamalar ya da kanunda belirlenen kapsam dahilinde mevcut işçisinin iş sözleşmesini feshederken uyması gereken kurallar iş sözleşmesinin güçsüz tarafı olan işçinin iş sözleşmesinin devamlılığını sağlama hedefiyle getirilmiştir.

Çalışmamızda yeşil işlerin istihdamdaki yerini artırmak adına bahse konu sınırlamaların yeşil işler lehine uygulanabilirliğini irdelleyerek çözüm önerileri geliştirmeyi amaçlamaktayız. Bunun için öncelikle yeşil işleri kavramsal olarak açıklayacağız. Devamında ise iş sözleşmesi özgürlüğünün hali hazırda uygulanmakta olan sınırlamalarını kanuni bir zeminde yeşil işlere entegre etme yönünde değerlendirmelerde bulunacağız.

## 2. YEŞİL İŞ KAVRAMI

Literatürde klasik üretim şekli olarak nitelendirilen "kahverengi işler", hammaddeyi etkin kullanmayan, fosil yakıtlara bağlı olarak üretim yapan ve enerji etkinliğini amaç edinmeyen

işler şeklinde tanımlanmakta ve bu işlerin insana yakışır iş standartlarından uzak olduğu belirtilmektedir (Başol, 2018). Tanımdan anlaşıldığı üzere kahverengi işler çevrenin korunması amacıyla uzaklaşan ve aynı zamanda insan onuruna yakışan çalışma şartları barındırmayan işlerdir. Yeşil işler ise özünde yeşil ekonomi, yeşil büyüme ve sürdürülebilirlik prensiplerini barındırmaktadır. Bunlara ek olarak, yaşanabilir ve gelecek nesillere aktarılabilir bir çevreyi sürdürülebilirlik hedefini ve insana yakışır çalışma şartlarını da içermektedir.

Birleşmiş Milletlerin Çevre Programı (UNEP) kapsamında hazırlanan Yeşil Ekonomi Raporu'na göre iklim değişikliğinden gıda, enerji ve finans konularına kadar varan birçok küresel krizin meydana gelmesinin altında yatan sebep yatırımların yeşil sektörlerden ziyade fosil yakıtlar gibi kahverengi ekonomiye yapılmasıdır. Anılan raporda çevresel riskleri ve ekolojik kısıtları azaltmanın ve insan refahı ile sosyal eşitliği artırmanın yolunun yeşil ekonomiden geçtiği vurgulanarak yeşil işlerin öneminin altı çizilmektedir<sup>1</sup>.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise yeşil işleri, üretim ve inşaat gibi geleneksel sektörlerin yanı sıra yenilenebilir enerji ve enerji verimliliği gibi yeni ve gelişmekte olan sektörlerin çevrenin korunmasına ya da restore edilmesine katkıda bulunan faaliyetleri kapsamında gerçekleştirilen insana yakışır işler olarak tanımlamaktadır (Jarvis, Varma & Ram, 2011).

ILO yeşil işlere katkı sağlayacak sektörleri örnek olarak;

- İnşaat, sanayi ve ulaşımda enerji ve kaynak verimliliğinde iyileştirmeler sağlanması,
- Biyoyakıtlar ve yenilenebilir teknolojiler dahil olmak üzere yenilenebilir enerji,
- Sürdürülebilir hareketlilik (toplu taşıma),
- Atık yönetimi ve hammaddenin geri dönüşümü,
- Kirlilik kontrolüyle ilgili eko-endüstriler,
- Ekoturizm gibi çevre dostu hizmetler şeklinde sıralamaktadır ((Jarvis, Varma & Ram, 2011).

UNEP, ILO, IOE<sup>2</sup> ve ITUC<sup>3</sup> tarafından hazırlanan Yeşil İşler Raporu'nda yeşil işlerin birçok beceri, eğitim ve mesleki profilleri kapsadığı belirtilerek, mühendislik ve mimari gibi mesleki alanlar, proje planlama ve yönetimi, denetim, pazarlama, müşteri hizmetleri, yönetim ve sıhhi tesisat ya da elektrik tesisatı gibi bir çok geleneksel mavi yakalı işlerde ortaya çıkacaklarından bahsedilmektedir. Verilen örneklerin sadece özel sektörde faaliyet gösteren işletmeler için geçerli olmadığı, aynı zamanda devlet dairelerinde, akademide, meslek örgütlerinde ve sivil toplum kuruluşlarında iş fırsatları yaratacağı öngörülmektedir (Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World, UNEP/ILO/IOE/ITUC, 2008). Aynı raporda yeşil işlerin tanımı şu şekilde yapılmıştır: “Yeşil işler, tarım, imalat, inşaat, kurulum ve bakımın yanı sıra bilimsel ve teknik, idari ve hizmetle ilgili faaliyetlerdeki, çevresel kalitenin korunmasına veya onarılmasına önemli ölçüde katkıda bulunan pozisyonlardır”. Raporda yeşil işler söyleminin somutlaşması adına yapılması gerekenlere ışık tutan bir diğer detay bu işlerin işçilik hakları boyutuyla ayrıca ele alınması gerekliliğidir. Bu noktada, raporda iletildiği üzere, yeşil işler işçilerin uzun yıllardır mücadelesini verdiği haklı taleplerine cevap veren, adil ücret ve güvenli çalışma koşulları içeren bir biçimde uygulamaya konulmalıdır (s. 36). Yeşil büyüme ve yeşil istihdamın iş ilişkilerine etkisiyle birlikte iş hukukunun yeşil iş hukuku olarak isimlendirilmesinin ve kanuni zeminin bu söyleme uygun olarak değiştirilmesinin yeşil hedeflere ulaşmada etkili olacağı düşüncesindeyiz.

Yeşil işlerin her ne kadar çeşitli tanımları mevcut olsa da kapsamlı net bir tanımının bulunmadığına doktrinde işaret edilmekte, objektif ve ölçülebilir bir tanım yapılmasının gerektiği öne sürülmektedir ((Bowen & Kuralbayeva, 2015; Sulich, Rutlowska & Poplawski,

<sup>1</sup> [UNEP - UN Environment Programme](#)

<sup>2</sup> International Organisation of Employers

<sup>3</sup> International Trade Union Confederation

2020). UNEP ve ILO tarafından hazırlanan raporlar ve yapılan açıklamalar dikkate alındığında ise çevrenin korunmasını temel amaç edinen çevre dostu faaliyetler kapsamında yürütülen ve insana yakışır çalışma koşullarını temin eden işler yeşil işler olarak nitelendirilebilecektir.

Yeşil büyümenin özellikle son yıllarda uluslararası ekonomi ve kalkınma politikalarının başlıca konusu haline geldiği görülmektedir. Dünya Bankası'nın ve diğer çok taraflı kalkınma bankalarının ülkelerin yoksulluğunu azaltma ve ekonomik büyüme çabalarına destek olma vaatlerinin temelinde hep yeşil büyümeye geçişe duyulan ihtiyacın altı çizilmektedir<sup>4</sup>. Aynı şekilde, enerji politikalarında reform yapan, güvenilir ve şeffaf doğal sermaye piyasası kuran ve yeşil büyüme hedeflerini ulusal kalkınma planlarına ilaveten sektörel kalkınma planlarında ön plana çıkararak ülkelerin girişimlerinin destekleneceği önemli bir vaattir.

Ülkemizdeki duruma gelecek olursak, Türkiye 1994 yılında yürürlüğe giren Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi'nin tarafı olma statüsünü 24 Mayıs 2004 yılında elde etmiş, İklim Değişikliği Koordinasyon Kurulu oluşturularak Bakanlıkların da katılımıyla çalışma grupları teşkil ettirilmiştir<sup>5</sup>. 2009 yılında Kyoto Protokolü'ne taraf olan Türkiye, 2015 yılında da Paris İklim Konferansı'na iştirak ederek küresel ısınmanın kontrol altına alınmasına katkı sunmak üzere niyet beyanında bulunmuş, 2016 yılında Paris Anlaşması'nı onaylamıştır (Üner, 2017). AB'ye uyum süreci de yeşil ekonomiye geçişi tetikleyen etken olmuş, Üçüncü Kalkınma Planı ile birlikte (1973-1977) çevre sorunlarına yer vermeye başlanmıştır (Bozkurt, 2021). On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)<sup>6</sup> incelendiğinde, planda “Yaşanabilir Şehirler, Sürdürülebilir Çevre” başlığı altında çevrenin korunmasına yönelik konulara önem verildiği, yeşil büyüme ve emisyon artış trendinin sınırlandırılması yönünde politikaların izlenmesi suretiyle iklim değişikliğine uyum çabaları gösterildiği yer almaktadır.

Ülkemizde yeşil büyüme yolunda önemli adımlar atıldığı ve güzel gelişmeler yaşandığı görülse de yeşil işlerin hala istenilen düzeye geldiğini söyleyemeyiz. Aslında geline nokta sadece ülkemiz açısından değil tüm dünyada aynı şekilde yorumlanabilir. Çevrenin korunmasına hizmet eden yeşil işlerin yaygınlaşması ve bu işlerin insana yakışır çalışma koşullarını içermesi adına devletlere büyük sorumluluklar düşmektedir. Bu amaçla, olması gereken mevzuatta konuya yer verilerek işletmelere yeşil hedeflere ulaşma amacıyla çeşitli yükümlülükler getirilmesi ve bu yükümlülükler aykırı hareketlerin yaptırımlara bağlanmasıdır.

### 3. İŞ HUKUKUNDA SÖZLEŞME ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN SINIRLAMALARIN YEŞİL İŞLERE UYGULANABİLİRLİĞİ

Çevreye yönelik tehditler, doğal kaynakların hızla yok olması ve ekosistemin uğradığı zararlar dünya genelinde yeşil ekonomiye geçişin hızlanmasını zorunlu hale getirmektedir. Bu geçişte en büyük payın işletmelerde olduğu açıktır. Ancak çevreyi korumaya yönelik faaliyetlerin bir nevi işletmelerin insiyatifine bırakılmış olması, alınacak önlemlerin yetersiz kalması sonucunu doğurabilecektir. Konunun taşıdığı öneme binaen yeşil işlerin istihdamda sahip olduğu yeri artıracak tedbirlerin alınmasında devletlere büyük iş düşmektedir. İş hukuku özelinde konuyu ele aldığımızda ise yapılacak kanuni düzenlemelerle iş sözleşmesi taraflarının yeşil işlerin teşviki amacıyla bazı sınırlamalara ve yükümlülükler tabi tutulmasının yararlı olacağı kanısındayız.

İş sözleşmesi özgürlüğüne sözleşme yapıp yapmama, sözleşme içeriğini belirleme ve sözleşmeyi sona erdirmeye konularında getirilen sınırlamaların yeşil işler özelinde mevzuatta yer bulması yeşil işlerin istihdamda ön plana çıkmasını sağlayıcı bir etki yaratabilecektir. Bu çerçevede özellikle sözleşme yapma özgürlüğü ve sözleşmeyi sona erdirmeye özgürlüğüne ilişkin sınırlamaları ayrı başlıklar altında değerlendirmekte fayda görüyoruz.

<sup>4</sup> [MDB'ler: Sürdürülebilir Kalkınma Vaadini Yerine Getirmek \(worldbank.org\)](https://www.worldbank.org/)

<sup>5</sup> [Ulusal Bildirimler - İklim Değişikliği Başkanlığı \(iklim.gov.tr\)](https://www.iklim.gov.tr/)

<sup>6</sup> [On Birinci Kalkınma Planı 2019-2023 \(sbb.gov.tr\)](https://www.sbb.gov.tr/)



## 2.1. İş Sözleşmesi Yapma Özgürlüğü ve Sınırları Bakımından

İşçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinde taraflar sözleşmenin karşı tarafını belirlemede bir serbestiye sahiplerdir. Ancak bu serbesti ekonomik ve sosyal gereklerle İş Kanunu'nda farklı şekillerde sınırlandırılmış, iş sözleşmesi yapma yasakları ve iş sözleşmesi yapma zorunluluğu çeşitli hükümlerle düzenlenmiştir (Çelik, Canıklıoğlu, Canbolat & Özkaraca, 2022).

İş sözleşmesi yapma yasakları dezavantajlı grupların korunmasına yönelik olup küçüklere ve kadınlara yönelik yasakların örnek olarak gösterilmesi mümkündür. İş sözleşmesi yapma zorunluluğu ise;

- İşten çıkarılanların yeniden işe alınmaları,
- Engelli ve eski hükümlü işçi çalıştırma,
- Maluliyeti sona eren işçileri çalıştırma,
- Askerliği ya da kanuni ödevi bitenlerin yeniden işe alınmaları,
- İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma,
- İşçi kuruluşlarında görevleri bitenlerin yeniden işe alınmaları şeklinde sayılabilir (Çelik, Canıklıoğlu, Canbolat & Özkaraca, 2022).

Anılan zorunluluklara bakıldığında işverenin bir dönem kendi nezdinde çalışmış olan ve işten ayrılmış olan işçisini kanunda sayılan sebeplerden birinin gerçekleşmesi halinde yeniden işe alma yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu yükümlülük yerine getirilmediğinde işverenin yaptırıma tabi tutulması şeklinde sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Örneğin, 4857 sayılı İş Kanunu m. 30/5'e göre "Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmese, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder".

Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunu düzenleyen İş Kanunu m. 30/1 yeşil işler bakımında da uygulama alanı bulabilecek bir hüküm olarak dikkat çekicidir. Anılan hükme göre "İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya 21/06/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/04/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralıları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre belirlenir". İlgili hükümle işgücü piyasasında dezavantajlı olarak nitelendirilebileceğimiz kişilerin iş bulabilmelerine imkan sağlamak maksadıyla işverenlere iş sözleşmesi yapma zorunluluğu getirildiği görülmektedir. Hükümde dikkat çeken bir diğer husus ise ilgili zorunluluğunun bütün işyerlerini kapsamaması, elli ya da daha fazla işçi çalıştıran işverenler bakımından uygulama alanı bulmasıdır.

Yeşil sürdürülebilirlik ve yeşil ekonominin dünya gündeminde uzun bir süredir yer edindiği ve gelinen noktada daha da uzun bir süre konunun önemini koruyacağı düşünüldüğünde, çevreyi korumayı amaç edinen yeşil işlerin aynı titizlikle mevzuata dahil edilmesinin ve iş sözleşmesi yapma zorunluluğunun yeşil işler özelinde mevzuatta yer bulmasının etkili bir politika olacağı şüphesizdir. Ülkemiz açısından değerlendirdiğimizde bütün işverenlerin böyle bir zorunluluk kapsamına alınması elbette makul olmayacaktır. Ancak İş Kanunu'nun 30. maddesindeki hükmün yapılış tarzı örnek alınarak belli bir ekonomik güce sahip ve çok sayıda işçi çalıştıran işverenler bakımından çalıştırdıkları işçi sayısının belli bir yüzdesi kadar yeşil işlerde işçi istihdam etme yükümlülüğü getirilmesi somut olarak yeşil istihdam hedeflerine ulaşmayı sağlayıcı nitelikte olacaktır. Bu doğrultuda elli ya da daha fazla işçi çalıştıran işverenlerin yüzde iki oranında yeşil işlerde işçi çalıştırması zorunluluğunun mevzuata dahil edilmesinin yanı sıra

işverenlere sağlanacak prim teşvikleri ile tüm yükün işverenlerin üzerinde bırakılması engellenerek devlet desteği getirilmesi pratik bir çözüm olarak değerlendirilebilecektir. İşverenlerin yeşil işler kapsamında işçi çalıştırmasını kanuni bir zeminde yükümlülük olarak hükme bağlamak, bireylerin yeşil işlere yönelmesinin önünü açacaktır. Bu sayede yeşil işler işgücü piyasasında daha bilinir hale geleceğinden, daha çok ilgi çekecektir. Tüm bu gelişmeler ise yeşil iş tanımlarının ayrıntılı bir şekilde yapılması, meslek liseleri, önlisans ve lisans programları ile meslek içi eğitim programlarının yeşil işlere odaklanması gibi bir dizi planlamayı beraberinde getirecektir.

## 2.2. İş Sözleşmesini Sona Erdirme Bakımından

Kişiler sözleşme yapıp yapmama, sözleşmenin karşı tarafını seçme, içeriğini belirleme özgürlüklerine ilaveten taraf oldukları sözleşmeyi sona erdirmeye konusunda da serbestiye sahiptir. Bu serbesti sözleşme özgürlüğünün bir parçasıdır. Ancak işçi ve işveren arasındaki ilişkinin ekonomik ve sosyal yönlerinin diğer hukuki ilişkilerden ayrışması sözleşmeyi sona erdirmeye özgürlüğüne farklı bir bakış açısı geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır. İşçinin geçimini sağlayabilmesi ve hayatını idame ettirebilmesi mevcut iş sözleşmesinin devamlılığı ile sağlanabileceğinden ve işçinin yeni bir iş bulması işsizliğin ulaştığı boyutlar göze alındığında bir hayli zorlayıcı olacağından ilave bir korumaya ihtiyacı olacaktır (Müller-Glöge, Preis & Schmidt, 2023; Röller, 2023).

Tarihsel sürece bakıldığında başlangıçta iş sözleşmesi diğer sözleşme türleri gibi nesnel açıdan ele alınmaktaydı. Sonrasında sosyal devlet ilkesinin gereklilikleri yanı sıra iş sözleşmesinin işçinin işvereni ile kişisel ilişki kurması anlamına da geldiğinin kabulü iş güvencesi sistemine geçişi zorunlu kıldı (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 2022; Güven & Aydın, 2020). ILO tarafından 1982 yılında kabul edilen 158 sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi iş güvencesinin temelini teşkil etmektedir (Ekmekçi & Yiğit, 2020). Bu güvence sayesinde işçi geçim endişesi yaşamaktan ve her an iş sözleşmesinin feshedilebileceği korkusuyla çalışmaktan uzak tutulmaktadır (Taşkent, 1991; Centel, 2020; Süzek, 2022) Batıda iş güvencesi sistemi eskiden beri uygulanmasına karşın ülkemizde kanuni düzenlemeye geçişi 2002 yılında mümkün olmuştur. Bir önceki kanunumuz 1475 sayılı İş Kanunu'na 4773 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle iş güvencesinin kapsamı belirlenerek bu kapsama dahil olan işçilerin iş sözleşmelerinin feshi birtakım kurallara tabi tutulmuştur (Eyrenci, Taşkent, Ulucan & Baskan, 2020; Senyen Kaplan, 2022; Kar, 2017). 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu'nda iş güvencesi sistemi bazı değişikliklerle devam ettirilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu m. 18/1'e göre "Otuz ya da daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz". İşçinin 18. maddede yer alan bu güvenceden faydalanabilmesi için 4857 sayılı İş Kanunu ya da Basın İş Kanunu kapsamında çalışıyor olması gerekmektedir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat & Özkaraca, 2022). Kanunda sayılan şartların mevcut olması halinde işveren işçinin iş sözleşmesini ancak işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak şartıyla feshedebilecektir (Tunçomağ & Centel, 2005; Sümer, 2022). Ayrıca m. 19'a göre "İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır". İş Kanunu'nun 20. maddesi ise fesih bildirimine itirazı şu şekilde düzenlemektedir: "İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılmaması halinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir".

İş Kanunu m. 18 vd. maddelerinde düzenlenmiş olan iş güvencesine ilişkin hükümler, yeşil işlerin işgücü piyasasında gelişimi için iyi bir fırsat olarak değerlendirilebilir. Şöyle ki, yeşil işlerin benzer bir iş güvencesi sistemiyle kanuni olarak koruma altına alınması hem kişilerin yeşil işlere yönelmesinin önünü açacak, hem de yeşil işlerde çalışan kişiler iş sözleşmelerinin devamlılığını sağlamak noktasında bir teminata sahip olacaklardır.

Ülkemizdeki ekonomik ve sosyal durum düşünüldüğünde bütün işyerlerinin yeşil işlerde istihdam yaratma ve bunu sürdürme şeklinde zorunluluklara tabii tutulması gerçekçi olmayacaktır. Ancak, sadece belli bir ekonomik güce erişmiş, işçi sayısı fazla olan işyerlerinin kapsama alınmasıyla piyasada denge kurulabilecektir. Bu çerçevede aynı İş Kanunu m. 18 vd. maddelerinde düzenlendiği şekliyle, fakat yeşil işler lehine istisna getirerek işçinin hangi kanun kapsamında çalıştığına bakılmaksızın yeşil işlerde çalışması şartıyla “yeşil iş güvencesi” şeklinde bir güvence imkanından faydalandırılmasının yerinde olduğu kanısındayız.

### 3. SONUÇ

Mevcut doğal kaynaklarımızı bizden sonraki nesillere aktarmamızın önünde büyük bir engel olarak yer alan ve ekosistemi olumsuz şekilde etkileyen çevre sorunları, geldiğimiz noktada artık herkesin aktif bir rol üstlenmesini zorunlu hale getirmiştir. Sanayi devrimi ile birlikte fabrikaya dayalı üretime geçiş kahverengi işlerin piyasada yaygınlaşmasına sebep olmuş ve bu işlerle birlikte çevresel sorunlar artış göstermeye başlamıştır.

Uluslararası örgütlerin çevrenin korunmasına yönelik olarak başlattığı çalışmalar ve hazırlanan raporlar yeşil sürdürülebilirlik, büyüme, ekonomi ve istihdam kavramlarının yeni bir bakış açısıyla ele alınmasına öncülük etmiştir. Bu doğrultuda çevrenin korunmasını amaçlayan politikalar oluşturulması gerekliliği uzun süredir vurgulanmaktadır. Anılan hedefleri gerçekleştirmenin en önemli araçlarından biri ise yeşil işlerdir. Çevresel riskler ile ekolojik kısıtları azaltmanın ve insan refahı ile sosyal eşitliği artırmanın yolu olarak tanımlanan yeşil işler son yıllarda yaygınlaşmaktadır. Ancak hala istenilen noktaya geldiğini söylemek mümkün görünmemektedir.

Yeşil istihdam alanları yaratmaya yönelik çabalar ve yeşil işler odaklı yeni işkollarının yaratılması küresel bir kriz olarak nitelendirilebileceğimiz çevremize yönelik tehditleri bertaraf etmekte yetersiz kalabilmektedir. Bu sebeple daha etkin tedbirlerin alınması ve devletlerin sorumluluk üstlenmesi gerekmektedir. Günümüzde birtakım işletmelerin kendiliğinden çevreyi korumayı amaç edindiğini ve politikalarını bu amaç çerçevesinde oluşturduğunu görüyor olsak da bu işletmelerin sayısının azlığı bir gerçektir. Kanaatimizce olması gereken yeşil hedeflerin kanuni bir temele oturtulmasıdır. İşletmelerin kendi inisiyatifine bırakılmaksızın belirli sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde işçi sayısının belli bir yüzdesi kadar yeşil işçi istihdamı zorunluluğunun getirilmesi etkin bir yöntem olabilecektir. Aynı şekilde yeşil işlerin insana yakışır çalışma şartları sağlamayı hedeflediği düşünüldüğünde yeşil işlerin iş güvencesi sistemine entegre edilmesinin de etkin bir çözüm olacağı kanaatindeyiz. Ülke ekonomisi dikkate alındığında anılan çözüm önerilerinin bütün işletmelere uygulanması mümkün görülmesi de elli ya da daha fazla işçi çalıştıran işyerleri şeklinde bir kapsam belirlenerek belirli bir ekonomik güce erişmiş işletmelerin yeşil hedeflere ulaşmada rol üstlenmesi teşvik edilebilecektir. Önerilen düzenlemelerin İş Mevzuatına entegre edilmesinin İş Hukukunun da “Yeşil İş Hukuku” haline gelmesi şeklinde güzel bir sonuç ortaya çıkarması imkan dahilindedir.

## KAYNAKÇA

- [1] *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*, UNEP/ILO/IOE/ITUC, 2008.
- [2] Başol, O. Dünyada ve Türkiye'de Yeşil İşlerin Gelişimine İlişkin Bir Değerlendirme. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 636, 71-87, 2018.
- [3] Bowen, A., & Kuralbayeva, K. *Looking for Green Jobs: The Impact of Green Growth on Employment*. London, 2015.
- [4] Bozkurt, Y. *Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Çevre Politikalarının Dönüşümü - Çevre Sorunları ve Politikaları*. Bursa: Ekin Yayınevi, 2021.
- [5] Centel, T. *İş Güvencesi*. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2020.
- [6] Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T., & Özkaraca, E. *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta, 2022.
- [7] Ekmekçi, Ö., & Yiğit, E. *Bireysel İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020.
- [8] Eren, F. *Borçlar Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2017.
- [9] Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D., & Baskan, E. (2020). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta, 2020.
- [10] Güven, E., & Aydın, U. *Bireysel İş Hukuku*. Eskişehir/İstanbul: Nisan, 2020.
- [11] Jarvis, A., Varma, A., & Ram, J. *Assessing Green Jobs Potential in Developing Countries: A Practitioner's Guide*. Geneva: International Labour Office, 2011.
- [12] Kar, B. *İş Güvencesi ve Uygulaması*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2017.
- [13] Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., & Baysal, U. *İş Hukuku*. Ankara: Lykeion, 2022.
- [14] Müller-Glöge, R., Preis, U., & Schmidt, I. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. München: C. H. Beck, 2023..
- [15] Röller, J. *Personalbuch*. München: C. H. Beck, 2023.
- [16] Senyen Kaplan, E. T. *Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2022.
- [17] Sulich, A., Rutlowska, M., & Poplawski, L. Green Jobs, Definitional Issues and The Employment of Young People: An Analysis of Three European Union Countries. *Journal of Environmental Management*, 262, 2020.
- [18] Sümer, H. H. *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- [19] Süzek, S. *İş Hukuku*. İstanbul : Beta, 2022.
- [20] Taşkent, S. *İş Güvencesi (İşçinin Feshe Karşı Korunması)*. İstanbul: Türkiye Belediye - İş Sendikası, 1991.
- [21] Tekinay, S. S., Akman, S., Burcuoğlu, H., & Altop, A. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: Filiz Kitabevi, 1993.
- [22] Tunçomağ, K., & Centel, T. *İş Hukukunun Esasları*. İstanbul: Beta, 2005.
- [23] Üner, S. Yeşil İşlerin İstihdam Yaratabilme Potansiyeli Seçilmiş Ülke Uygulamaları ve Türkiye İş Kurumu İçin Öneriler. Ankara, 2017.