

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU

Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

# 2822 Sayılı Yasa Tasarı Taslağının Değerlendirilmesi\*

## 1. GİRİŞ

Ülkemiz çalışma mevzuatında yer bulan 2821 sayılı ve 2822 sayılı Yasalar, sendika özgürlüklerini ve toplu pazarlık haklarını kısıtlayıcı hükümler içerdiği gerekçesiyle Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından uzun yıllardan bu yana eleştirilmektedir. Gerçi 1980'li yıllar sonrasında bu yasalarda, hatta bizzat Anayasa'da eleştiriler doğrultusunda farklı yıllarda değişiklikler yapılmış ise de yine de kimi sorunlar çözüme kavuşturulamamıştır.

2821 ve 2822 sayılı Yasalarda değişiklik yapılmasına ilişkin sosyal tarafların ortaklaşa imzaladıkları protokol sonucu 2003 yılında oluşturulan Bilim Kurulu<sup>1</sup>, bu protokolün koyduğu hedefler doğrultusunda "2821 sayılı Sendikalar Kanununun Bazı Maddeleri ile 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun ve 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanunun Birer Maddesinin Değiştirilmesine Dair Yasa Tasarısı Taslağı" ile "2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Yasa Tasarısı Taslağı" hazırlamış, bu tasarı taslakları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve sosyal taraflara teslim edilmiştir.

Uzun süre bu tasarı taslakları üzerinde tarafların ortak bir çalışması gözlenmemiştir. Ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sonunda Şubat 2008 tarihinde sosyal taraflara 2821 ve 2822 sayılı Yasa tasarı taslaklarını incelemek üzere sunmuştur. Bakanlık tarafından taraflara gönderilen tasarı taslaklarında bu bağlamda;

a) Her iki bakanlık tasarı taslaklarında Bilim Kurulu'nun tasarılarından büyük ölçüde yararlanmış, ancak belirli konularda Bilim Kurulu'nun sunduğu taslaklardan farklı düzenlemelere gidildiği görülmüştür.

b) 2821 sayılı Yasanın hükümlerinin tümüne yakını değiştirilmiş,

c) Oysa 2822 sayılı Yasanın ise kimi maddelerinde değişiklikler yapılmıştır.

İşte bu makalede sadece 2822 sayılı Yasa bağlamında 2822 sayılı Yasada değişiklik yapılmasına ilişkin Bilim Kurulu'nca hazırlanan taslak ile Çalışma Bakanlığı'nca hazırlanan ve Şubat 2008'de taraflara gönderilen "2822 Sayılı Kanunun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı Taslağı" ve yürürlükteki Yasa metni karşılaştırmalı olarak incelenecektir.

Belirtmeliyiz ki, bu incelememizde ayrıntıya ve yoruma girmeden sadece 2822 sayılı Yasadaki de-

ğişiklikler sıralanacaktır. Ancak Bilim Kurulu ve Bakanlık taslakları arasındaki farklılıklara da dikkat çekilecektir.

Böylelikle genel olarak 2822 sayılı Yasa tasarı taslağında değişiklik çalışmalarında gelinen son aşamanın ne olduğunu ortaya koymak istiyoruz.

## II. ILO ELEŞTİRİLERİ VE BAKANLIK 2822 SAYILI YASA TASLAĞI

2822 sayılı Yasanın “Toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi” kenar başlıklı 3. maddesinde işyeri ve işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılmasına olanak tanınmaktadır. Bilim Kurulu’nca hazırlanan taslak ve Bakanlıkça hazırlanan tasarı taslağında ise “grup toplu iş sözleşmesi” yapılabilmesine de olanak tanınmaktadır. Nitekim her iki taslakta da grup toplu iş sözleşmesi şu şekilde tanımlanmaktadır: “Bir işveren sendikasına üye birden çok işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesine grup toplu iş sözleşmesi denir.” Grup toplu iş sözleşmelerinin yapılabilmesine olanak tanınması bu sözleşmelerin işveren tarafını kimin oluşturacağı sorusunu akla getirmektedir. İşçi tarafını doğaldır ki işçi sendikası oluşturacaktır. İşveren tarafını işveren sendikasının mı yoksa işverenlerin mi oluşturacağı konusunda açık bir hüküm bulunmamasıyla birlikte tanımda “Bir işveren sendikasına üye birden çok işveren” ibaresi yer aldığından işveren tarafının işveren sendikası olacağı anlaşılmaktadır.

2822 sayılı Yasanın “Tarafların durumunda değişiklik” kenar başlıklı 8. maddesinde toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın feshi, infisahı, faaliyetten men edilmiş olması veya yetkiyi kaybetmesi ya da toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesi hallerinin toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceği belirtilmektedir. Bu bağlamda Bilim Kurulu’nca hazırlanan taslak ve Bakanlıkça hazırlanan tasarı taslağı ile maddeye eklenen ikinci fıkrada, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki bir işyeri devredildiğinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi bulursa dâhi devralınan işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan haklar ve borçların yeni işverenle işçi arasında iş sözleşmesi hükmü olarak de-

vam edeceği ve devirden itibaren bir yıl geçmedikçe işçi aleyhine değiştirilemeyeceği belirtilmektedir. Bu hak ve borçların yeni bir toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmesi halinde bir yıllık sürenin uygulanmayacağı ve bir yıllık süre geçtikten sonra tarafların anlaşması ile veya 4857 sayılı İş Yasası’nın 22. maddesi çerçevesinde iş sözleşmesinde değişiklik yapma hakkının saklı olduğu ifade edilmektedir.

Bilim Kurulu’nca hazırlanan taslak ve Bakanlıkça hazırlanan tasarı taslağı ile 2822 sayılı Yasanın 9. maddesinin 5. fıkrasında yer alan “Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez.” hükmü metinden çıkarılmaktadır. Ayrıca bu maddenin 3. fıkrasına dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma yönündeki yazılı talebin ancak toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra yapılabileceği belirtilmektedir.

2822 sayılı Yasanın “Teşmil” kenar başlıklı 11. maddesinin 1. fıkrası Bilim Kurulu’nca hazırlanan taslak ve Bakanlıkça hazırlanan tasarı taslağı ile yeniden kaleme alınarak düzenlenmiştir. Buna göre, teşmil uygulaması üyelerinin sayısı bağlı olduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu temsil eden işçi sendikalarından en çok üyeye sahip olanın yaptığı toplu iş sözleşmelerinde değil, teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu toplu iş sözleşmelerinde gerçekleştirilecektir. Böylece fıkra daha sade ve anlaşılır hale getirilmektedir. Ayrıca teşmil uygulamasının ancak teşmil kararnamesinin Resmî Gazete’de yayımlanmasının sonrasına etkili olabileceği ve toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde, yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulamasının kendiliğinden sona ereceği belirtilmektedir. Ancak Bakanlıkça hazırlanan tasarı taslağında, Yasada yer bulan teşmil için “Yüksek Hakem Kurulu istişari mütalaasını en çok otuz gün içinde verir.” hükmünde yapılan değişiklikle Yüksek Hakem Kurulu’nun görüşünü 15 işgünü içinde bildireceği öngörülmektedir.

2822 sayılı Yasanın “Yetki” kenar başlıklı 12. maddesine göre, bir işçi sendikasının işyeri ve işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi alabilmesi için öncelikle kurulu bulunduğu işkolunda işçilerin en az %10’unu, bunun yanı sıra da işyeri ve işletme düzeyinde çalışan işçilerin yarısından bir fazlasını temsil etmesi gerekir. Bilindiği üzere yasaca ön-

görülen bu çifte baraj ILO'nun denetim organlarında, özellikle Aplikasyon Komitesi'nde hemen her yıl gündeme alınmış ve tartışılmıştır. ILO, çifte baraj diye nitelediği bu sınırlamayı, 98 sayılı Sözleşme'ye aykırı bularak eleştirmekte ve özellikle bu barajlardan %10 işkolu barajının kaldırılması istenmektedir. 1990'lı yılların ikinci yarısından sonra hükümetlerde %10 barajını kaldırmayı düşündüklerini ifade etmeye başlamışlar, ancak bunun için sosyal tarafların mutabakatının sağlanması gerektiğini belirtmişlerdir. Bilim Kurulu hazırladığı taslakta %10 barajını uzun tartışmalar sonucu %5'e düşürmüştür. Ancak taslaktaki bu baraj sosyal taraflar arasında tartışmaya açılmadan hükümet Şubat 2008'deki tasarı taslağında bu barajı tümüyle kaldırmıştır. Şöyle ki; Bakanlıkça hazırlanan taslakta "üyesi işçi sendikalarının toplam üye sayıları itibarıyla en fazla temsil gücüne sahip olan üç işçi konfederasyonundan birinin üyesi olan işçi sendikası" unsuru getirilmektedir. Bu düzenlemeyle sosyal taraflar arasında mutabakat sağlanacak mıdır bilemiyoruz, çünkü bu konuda sosyal tarafların onay ve desteğini almak oldukça güç görünmektedir. Bu nedendir ki Bilim Kurulu bu konuda harcadığı çabada tarafların duyarlılığı karşısında ancak %5'lik baraj noktasına gelebilmiştir. Ancak en azından bu düzenlemeyle Hükümet Konferans Komitesi'ndeki işçi sözcülerinin görüşlerini büyük ölçüde yerine getirmiştir. Çünkü, ILO Konferans Komitesi'nin işçi temsilcilerine göre, %10 barajının kaldırılması konusunda 98 sayılı Sözleşme'nin onaylayan ülkeleri bağlayıcı niteliğinden dolayı sosyal mutabakata gerek yoktur. Türkiye Hükümeti her yasa konusunda mutabakat aramadığından bu durumda da siyasi iradesini kullanarak çifte baraj uygulamasına son vermelidir.

2822 sayılı Yasada ve Bilim Kurulu taslağında istatistiklerin yılda iki kez yayımlanacağı belirtilmekle birlikte, Bakanlıkça hazırlanan taslakta yılda bir kez yayımlanması öngörülmüştür. Ayrıca Bakanlıkça hazırlanan taslakta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın; yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen bilgilerden başka, sosyal güvenlik kuruluşlarına yapılan bildirimlerden de yararlanacağı belirtilmektedir. Ancak sonuçta bu düzenlemeyle Türk sisteminin 98 sayılı Sözleşme'ye uyumu sağlanacak ve ülkenin hemen her yıl konferansta karşılaştığı eleştiri son bulacaktır.

Öte yandan 2822 sayılı Yasanın "Toplu görüşmeye çağrı" kenar başlıklı 17. maddesinde, tespit yazısını alan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren veya yetki belgesini alan işçi sendikasının, tespit yazısını veya yetki belgesini aldığı tarihten itibaren onbeş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağıracağı belirtilmektedir. Bilim Kurulu'nca hazırlanan taslakta ve Bakanlıkça hazırlanan tasarı taslağında ise yalnızca yetki belgesini alan işçi sendikasının karşı tarafı toplu görüşmeye çağırması öngörülmüştür. 2822 sayılı Kanun'daki onbeş günlük süre Bilim Kurulu metninde onbeş iş günü olarak düzenlenmiş, Bakanlıkça hazırlanan taslakta ise onbeş gün olarak muhafaza edilmiştir.

2822 sayılı Yasanın "Toplu görüşmenin başlaması" kenar başlıklı 19. maddesinin 3. fıkrasına göre, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde toplu görüşmeye çağırıcı yapan taraf gelmez ve toplu görüşmeye başlanmazsa çağırıcı yapan tarafın yetkisi düşer. Bakanlıkça hazırlanan taslakta ise otuz günlük süre on güne indirilmiştir.

Ayrıca 2822 sayılı Yasanın "Uyuşmazlığın tespiti" kenar başlıklı 21. maddesinin 2. fıkrasında; toplu görüşmenin başlamasından itibaren altmış gün içinde taraflar anlaşamadıklarını bir tutanak ile tespit ederlerse veya toplu görüşmenin başlamasından itibaren altmışıncı günün sonunda anlaşmaya varamamışlarsa, taraflardan birinin durumu görevli makama yazıyla bildirmesi öngörülmektedir. Bakanlıkça hazırlanan tasarıda bu süre 30 güne (arabulucunun katılması halinde 45 güne) indirilmiştir.

2822 sayılı Yasanın "Arabuluculuk" kenar başlıklı 22. maddesi Bilim Kurulu taslağı ve Bakanlıkça hazırlanan taslakla esaslı değişikliklere uğratılmaktadır. En önemli değişiklik Bakanlıkça hazırlanan taslakta, arabulucunun görüşmelere katılımı yönünden görevli makamın devre dışı bırakılmış olması ve "mahkemeye başvuru" yolunun tamamen kapatılmış olmasıdır. Böylece anlaşmaya yanaşmama şeklinde uzlaşmaz bir tutuma sahip olan tarafın bu tutumunu giderebilecek önemli bir imkân devre dışı bırakılmaktadır.

2822 sayılı Kanununun 22. maddesinin 1. fıkrasında arabuluculuk görevinin on beş gün süreceği ve bu sürenin tarafların anlaşması ile en çok altı iş günü uzatılabileceği belirtilmektedir. Bilim Kurulu'nca hazırlanan taslakta da bu esaslar korunmuştur. Ancak Bakanlıkça hazırlanan taslakta ise taraf-

ların anlaşması ile sürenin altı iş günü uzatılabileceği yönündeki hüküm madde metninden çıkarılmaktadır.

2822 sayılı Yasanın 29. maddesinde birçok iş bakımından grev ve lokavt yasağı bulunmaktadır. Bilim Kurulu taslağı ile yasanın 29. maddesi değiştirilerek, grev ve lokavt yapılamayacak işlerin kapsamı daraltılmıştır. Bu bağlamda termik santralleri besleyen linyit üretimi, üretimi nafta ve tabii gazdan başlayan petrokimya işleri, banka ve noterlik hizmetleri ve kamu kuruluşlarınca yürütülen şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu taşımacılığı grev ve lokavt yasakları kapsamında çıkarılmıştır. Böylece Bilim Kurulu taslağı ile yasada Sendika Özgürlükleri Komitesi'nin temel ve yaşamsal hizmetler kriterine uygun görme olasılığı yüksek bulunan ölçüde grev yasağına son verilmektedir. Bakanlıkça hazırlanan taslakta da termik santralleri besleyen linyit üretimi,

kümet tarafından 60 gün süreyle ertelenmesi ve erteleme süresi sonunda Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma zorunluluğundan dolayı erteleme keşsin bir grev ve lokavt yasağına dönüşmüş olmasıdır. Bu konuda Bilim Kurulu yasanın 33. maddesinde yaptığı değişiklikle "Bakanlar Kurulu; Danıştay'dan istişari mütalaa aldıktan sonra karar vermiş veya başlamış olan kanuni bir grev ve lokavtı genel sağlığı veya ulusal güvenliği bozucu nitelikte olduğu gerekçesiyle, altmış gün süreyle erteleyebilir. Danıştay bu konudaki görüşünü üç işgünü içinde bildirir." düzenlemesine gitmiştir. Bilim Kurulu, kaynağını Anayasa'dan alan zorunlu tahkimi metinden çıkarmanın güçlüğü karşısında erteleme hukuki temelini kısmen olsun kuvvetlendirmek amacıyla söz konusu hükme yer vermiştir. Kaldı ki bu düzenleme ile Bilim Kurulu taslağında Bakanlar Kurulu'nca 60 gün süre ile ertelenecek bir grevin ya da lokavtın genel sağlığı ve ulusal gü-

## ILO normlarına uygunluk büyük ölçüde ülkelerin politik ve ekonomik koşullarına bağlıdır.

üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işleri, kamu kuruluşlarınca yürütülen şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetleri ile havagazı ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi ve dağıtım işlerinde grev ve lokavt yasağı kaldırılmaktadır. Ancak nedense Bakanlık tasarısında banka ve noterlik hizmetlerinde grev ve lokavt yasağına yeniden dönülmüştür. Bankacılık hizmetlerinin grev yasağı Bilim Kurulu'nca enine boyuna tartışılmıştır. Kurulun taslak hazırlama çalışmaları çerçevesinde Union Network International'dan kurula gönderilen 17.02.2003 tarihli yazıda "Avrupa Birliği üyesi hiçbir ülkede banka işkolunda grev yasağının bulunmadığı, Türkiye'deki grev yasağının bir skandal olduğu ve Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından belirlenen uluslararası standartların ihlal edildiği; Kolombiya dışında dünyanın hiçbir yerinde bu kısıtlamayı uygulayan bir başka demokratik ülke bulunmadığı" belirtilmiştir. Bu doğrultudadır ki, taslağı hazırlayan Bilim Kurulu oybirliği ile bankacılıkta ve noter işlerinde grev yasağını da kaldırmıştı.

ILO denetim organlarınca Türkiye'ye yöneltilen eleştirilerden bir diğeri de, grev ve lokavtların hü-

venliği bozucu nitelikte olup olmadığı konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanına, önceden Danıştay'dan istişari mütalaa isteme zorunluluğu getirilerek uyuşmazlığın çözümüne bağımsız yargının katkı sağlamasını da amaçlamıştır (Bilim Kurulu taslağı m. 14 gerekçesi). Bu çerçevede Bilim Kurulu'nun hazırladığı taslakta istişari mütalaa'nın Danıştay'dan alınmasının öngörülmesi yerinde bir tercihtir.

Gerçi Bilim Kurulu'nca hazırlanan taslakta Danıştay'dan istişari mütalaa alınmasına grev ve lokavtın ertelenmesine yönelik kararın iptali amacıyla yine Danıştay'a başvurulacağı gerekçesiyle itiraz edilmiştir. Ancak bilinmektedir ki, Danıştay Yasasının 42. maddesinin (b) bendine göre "Başbakanlıktan gönderilen tüzük tasarıları" Danıştay 1. Dairesi'nce incelenmekte ve yine bu tüzükler yürürlüğe girdikten sonra da iptali amacıyla Danıştay'da dava açılabilir. Bu düzenleme ile de yukarıda yapılan itirazın haklılığı tartışılabilir.

Oysa Bakanlıkça hazırlanan taslakta grev ve lokavt ertelemeleri bağlamında Bilim Kurulu'nun yurarda yaptığı düzenleme değiştirilmiş, istişari mütalaa'nın Yüksek Hakem Kurulu'ndan alınması ön-

görülmüştür. Bu düzenlemenin ise Bilim Kurulu'nca hazırlanan taslaktaki istişari mütalaanın Danıştay'dan alınması gerekçesiyle ve haklılığıyla örtüşmesi mümkün değildir. Bu yönüyle Bakanlık taslağında getirilen düzenleme, mevcut duruma göre farklılık yaratmamaktadır.

2822 sayılı Yasanın 37. maddesinde grev veya lokavt kararının karşı tarafa tebliğinden itibaren altmış gün içinde uygulamaya konabileceği belirtilmişken, Bakanlık tasarısında bu süre otuz güne indirilmektedir.

2822 sayılı Yasanın 53. maddesi Yüksek Hakem Kurulu'nun oluşumunu düzenlemektedir. Buna göre kurul üyelerinden biri iş hukuku veya ekonomi öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulu'nca seçilmektedir. Bilim Kurulu taslağı ve Bakanlık taslağında ise, iş hukuku veya çalışma ekonomisi öğretim üyeleri arasından Üniversitelerarası Kurul'ca seçilecek bir üyeden söz edilmektedir. Böylece "ekonomi" ibaresi "çalışma ekonomisi" olarak değiştirilmekte, üyeyi seçecek kurulda da değişikliğe gidilmektedir.

### III. SONUÇ

Bu makalenin konusu olan "2822 Sayılı Yasa Ön Tasarısı" açısından bakıldığında, Bilim Kurulu Taslak Tasarısı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Şubat 2008 Ön Tasarısı arasında bir iki ayrık durum dışında köklü farklılıkların olmadığı sonucuna varabiliriz. Kaldı ki böyle bir sonuçta doğaldır. Çünkü Bilim Kurulu 2822 sayılı Yasa Taslağı'nı hazırlarken;

1. Türk toplu pazarlık düzeninde oluşan sorunları ve sorunlar koşutunda uygulamada gelişen çözümleri ve yargı kararlarını,

2. Sosyal tarafların özellikle kolektif iş hukukunda belirli kurum ve konulardaki duyarlılığını ve bu konularda uzlaşmaya varmadaki zorluklarını,

3. Sonuçta 1982 Anayasası'nın sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık hakları için öngördüğü bağlayıcı sınırlamaları

dikkate alarak düzenlemeler yapmıştır. Görülüyor ki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2822 sayılı Yasa Tasarı Taslağı'nda da bu nedenlerin etkisi büyük ölçüde kendisini göstermiş ve yapılan düzenlemelerde ancak bu noktaya gelinebilmiştir.

Belirtmeliyiz ki, "2822 Sayılı Yasa Ön Tasarıla-

rında" yer bulan düzenlemelerin ciddi değişikliğe uğramadan TBMM'den geçmesi Türkiye-ILO ilişkilerinde yumuşamaya neden olacaktır.

Çünkü Uluslararası Çalışma Örgütü de koyduğu normların tümüne üye ülkelerde tam bir uyum sağlanmasının zor olduğu bilincindedir. ILO normlarına uygunluk büyük ölçüde ülkelerin politik ve ekonomik koşullarına bağlıdır. Bu nedenledir ki, sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık hakları bağlamında çağdaş düzenlemelere sahip olduğunu bildiğimiz birçok ülke -bunlara Avrupa Birliği üyeleri de dâhildir- ILO denetim organlarının denetimine takılabilmektedirler.

Kuşkusuz Türk toplu pazarlık, grev ve lokavt düzeninde atılacak en önemli adım, yeni Anayasa çalışmalarında 1982 Anayasası'nın sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık haklarına ilişkin hükümlerinin değiştirilip çağdaşlaştırılması ile olacaktır.

### DİPNOTLAR

\* Bu yazı 2821 ve 2822 sayılı Yasa tasarıları için oluşturulan Bilim Kurulu'nda yaptığım gözlemlere ve çalışmalara dayanılarak kaleme alınmıştır. Bu nedenle herhangi bir kaynağa yollama yapılmamıştır.

1 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 31.1.2003 tarihli yazısıyla 2821 ve 2822 sayılı Yasalarda değişiklik yapılmasına ilişkin taslak tasarıları hazırlamak amacıyla sosyal taraflarca Prof. Dr. Metin KUTAL (Hükümeti temsilen), Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU (Türk İş, Hak İş ve DİSK'i temsilen) ve Prof. Dr. Tankut CENTEL (TİSK'i temsilen)'den oluşan üç kişilik bir Bilim Kurulu oluşturulmuş ve kurul çalışmalarını tamamlayarak taslak tasarısını 11.4.2004'te Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na sunmuştur.