

DERLEME**YENİ İŞ YASASI NE GETİRİYOR,
NE GÖTÜRÜYOR ?***Kayıhan PALA**

Bilindiği gibi, uzunca bir süredir, 1971 yılında çıkarılan 1475 sayılı İş Kanunu'nun değiştirilmesi ülkenin gündemindedir. Yeni düzenleme 4857 Sayılı İş Kanunu olarak 22 Mayıs 2003'te TBMM'de kabul edilmiştir. 4857 Sayılı yasa işçi sınıfı tarafından kabul edilemeyecek hükümler içermektedir.

Yasa'nın Genel Gereğesi

İş Kanunu Tasarısı'nın genel gereğesinde " Üretimde bilginin öneminin sermayenin önüne geçmesi, çalışanların vasıf derecelerinin beden işçiliğinden fikir işçiliğine kayması, küresel rekabetin esnekleşme olgusunu zorunlu olarak gündeme getirmesinin çalışma hayatını yakından etkilediği" belirtilmekte ve "Devrim" niteliğindeki bazı değişmelerin çalışma hayatına ve iş yasalarına yansımalarının düşünülmemeyeceği vurgulanmaktadır (TBMM;2003).

Devrim niteliğinde değişme olarak adlandırılan süreç, teknolojiye bağlı olarak hızla yaygınlaşan "Kısmi süreli , çağrı üzerine çalışmalar, ödünç iş ilişkileri, iş paylaşımı modelleri, belirli süreli hizmet sözleşmelerinin ve alt işveren uygulamalarının yaygınlaştırılması " olarak tanımlanan yeni çalışma biçimleridir. Genel gereğede ayrıca " İşsizliğin artık sadece gelişmekte olan ülkelerin bir sorunu olmaktan çıkarak evrensel bir boyut kazanması, buna karşılık ulusal ve uluslar arası mevzuatın tasfiye etmeye çalıştığı özel istihdam bürolarının yasalarla düzenlenerek yeni işlevlere kavuşturulmasından" da söz edilmektedir.

Cumhuriyetin ilanından yaklaşık altı ay önce toplanan İzmir İktisat Kongresi'nde "Günlük iş süresinin sınırlandırılması, ara dinlenmesi, maden ocaklarında çocukların ve kadınların çalıştırılmaması, ücretin para ile ve düzenli bir biçimde ödenmesi" gibi konularda çeşitli haklar elde eden Türkiye işçi sınıfı, seksen yıl sonra , yalnızca haklarını yitirmek tehlikesiyle karşı karşıya kalmamakta, aynı zamanda 19.yüzyılın vahşi kapitalist uygulamalarına da geri dönmektedir. Bunun en çarpıcı örneğini yeni yasada günlük çalışma süresinin on bir saate kadar uzatılmasıyla görüyoruz.

Yeni Yasa'nın temel gereğelerinden birini de, "Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde ortaya çıkan zorunluluk" oluşturmaktadır. Yasayı incelediğimizde, birkaç iyileştirme dışında genel olarak çalışma ilişkilerinin Avrupa Birliği normlarına göre düzenlenmediğini görüyoruz. Altında Başbakan Abdullah Gül'ün imzası bulunan genel gereğede yer alan şu tümceler aslında sorunu iyi tanımlamaktadır : " Kıdem tazminatının ağırlaştırılmasının iş güvencesi alanında bile etkili olacağı ileri sürülmüştür. Bu düşüncelere katılma olanağı yoktur. Zira kıdem tazminatı, iş güvencesi ve işsizlik sigortası nitelikleri bakımından farklı kurumlardır" (TBMM;2003). Böylece anlayış ortaya konuyor : Yeni iş yasası çalışma ilişkilerini sermayenin yararına değiştirmek için uygulamaya konacak yeni yasal düzenlemedir.

Yasa'ya Genel Bir Bakış

Günümüzde küreselleşme olgusunun belirlediği koşullar emek için en zorlu koşulları oluşturmaktadır. Yeni liberal ideoloji, esnekleştirme, kuralsızlaştırma ve bireyselleştirme ana başlıkları altında özetlenebilecek

girişimlerle çalışma ilişkilerinde emeği tümüyle korunmasız bırakmayı ve yalnızlaştırmayı hedeflemiştir. Bir yandan da ulus-devletin sağladığı haklar, sosyal devletin kazanımları olan gelişmiş emek hakları, sosyal koruma geçmişin kavramlarına dönüştürülmek istenilmektedir. Küresel piyasaların ve ulus ötesi şirketlerin beklentilerine ters düşen ya da ters düşebileceği varsayılan parasal ve mali politikalar için de aynı şey geçerlidir. Küreselleşmenin önemli etkilerinden biri de sermayenin ve iş dünyasının benimsetmeye çalıştığı politikadan arınmış bir ekonomi tanımıdır. Ekonomik etkinlikler, iş dünyasının etkinlikleri her şeyin başında görülmekte ve politik iktidarın görevinin sadece dünya serbest ticaret sistemini koruma olduğu görüşü yaygınlaştırılmaktadır. Çalışma yaşamı böylece politikanın kısıtlamalarından kurtarılmakta, dünya ticaretine ucuz hammadde ve işgücü sağlanması kolaylaştırılmaktadır (Sarı,P;2002:41).

Yeni iş yasası, Türkiye iş piyasasında bugün fiili olarak uygulanmakta olan kimi uygulamaları yasal bir zeminde tanımlamak için yapılmış bir düzenleme izlenimi vermektedir. Aslında yeni yasa ile getirilen, kıdem tazminatlarının ortadan kaldırılması dışında, her hangi bir makro yeni uygulama yoktur. Ancak bugün fiili olarak uygulanan ve 1475 sayılı yasadaki tanımlanmamış bazı uygulamalar (Çalışma sürelerinin esnetilmesi, günlük çalışma sürelerinin uzatılması vb), özellikle çok-uluslu şirket bağlantılı büyük sermaye grupları açısından rekabeti zorlaştırıcı önemli bir etmen olarak görüldüğü için, Türkiye’de çalışma ilişkileri sil baştan yeniden tanımlanmaktadır. Yeni iş yasasının çıkması için “Sınırlı” bir iş güvencesi yasasının çıkarılması bir pazarlık unsuru olarak öne sürülmüştür. Ne yazık ki, “İş güvencesi, işsizlik sigortası ve özgür toplu sözleşme düzeni istiyoruz” diyen işçi sendikaları böyle bir pazarlığa katılarak tarihsel bir yanılığın yaşadılar. Pazarlığın nasıl bir yanılığ olduğunun ilk işareti, AKP iktidarının iş güvencesi kapsamına alınan işyerlerinde çalışan işçi sayısının 10 işçiden 30 işçiye çıkarmasıyla verildi. Bu düzenlemeyle artık, zaten kapsamı çok dar olan iş güvencesi fiilen iş güvencesi olmaktan iyice çıkarılmış oldu.

Türkiye’de İstihdam

Yeni iş yasasının ne getirdiği/ne götürdüğü tartışılırken, Türkiye’de istihdam dinamiklerinin gözden geçirilmesinde yarar var. 2002 yılı sonunda Türkiye’de 20 584 000 kişinin istihdam edildiği tahmin edilmektedir. En büyük istihdam alanını hizmet sektörü oluşturmaktadır (% 43.2). İstihdam edilenlerin ekonomik faaliyet alanları Tablo 1’de verilmektedir (DİE;2002).

Tablo 1. Ekonomik faaliyete göre istihdam edilenler (DİE, 2002 IV.Dönem, Bin Kişi)

Ekonomik faaliyet alanı	Sayı	%
Tarım	6902	33.5
Sanayi	3896	18.9
İnşaat	883	4.3
Hizmetler	8902	43.2
Toplam	20584	100.0

Türkiye’de tarım halen önemli bir istihdam alanıdır. Türkiye genelinde 6 milyon 902 bin kişi tarım sektöründe istihdam edilmektedir ve bunların %50.1’ini (3 milyon 457 bin kişi) ücretsiz aile işçileri oluşturmaktadır.

İstihdam edilenlerin % 43.2’sini ücretliler oluşturmaktadır. İstihdam edilenlerin işteki durumları Tablo 2’te verilmektedir (DİE;2002).

Tablo 2. İstihdam edilenlerin işteki durumu (DİE, 2002 IV.Dönem, Bin Kişi)

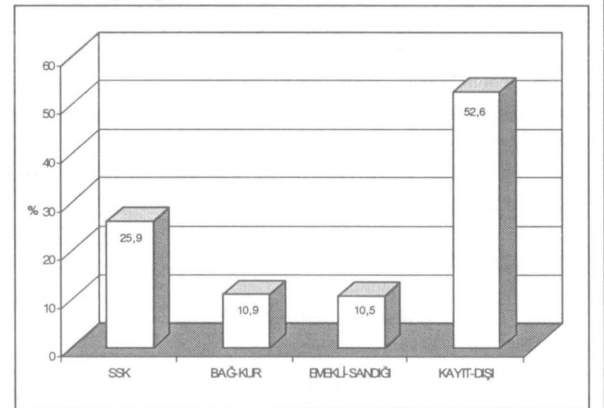
İşteki durum	Sayı	%
Ücretli	8897	43.2
Yevmiyeli	1778	8.6
İşveren	1149	5.6
Kendi hesabına	4798	23.3
Ücretsiz aile işçisi	3962	19.2
Toplam	20584	100.0

2001 yılı IV. Döneminde toplam istihdam içindeki payı %15.6 olan kamu istihdamı, 2002 yılı IV. Döneminde %15.5 olarak gerçekleşmiştir. Sigortalı sayıları üzerinden bir değerlendirme yapıldığında, 1998 yılından bu yana kamuda istihdam edilen sigortalı sayısının azaldığı anlaşılmaktadır. 1998 yılında kamuda çalışan sigortalı sayısı 783.567 iken bu sayı 2001’de 751.958’e gerilemiştir (SSK;2001).

Kayıt-dışı İstihdam

2002 yılı IV.Döneminde istihdam edilenlerin %25.9’u yaptığı işten dolayı Sosyal Sigortalar Kurumu’na, %10.5’i Emekli Sandığı’na, %10.9’u ise Bağ-Kur’a kayıtlı olarak çalışmaktadır (Şekil 1). İstihdam edilenlerin, Türkiye

Şekil 1. Türkiye’de istihdam edilenlerin bağlı olduğu sosyal güvenlik kuruluşları



genelinde %52.6’sı, kentsel yerlerde ise %74.9’u herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışmaktadır. Herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışanların %61’ini erkekler oluşturmaktadır. Türkiye genelinde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışan 10 milyon 823 bin kişinin %64.6’sı (6 milyon 993 bin kişi) kırsal yerlerde bulunmakta ve bunların %85.7’si tarım sektöründe çalışmaktadır (DİE;2002).

Tablo 3. İşletmenin büyüklük kategorisine göre işyeri sayısı

İşletmenin büyüklük kategorisi		İşyeri sayısı		Değişim %
İşletme	İşçi sayısı	1999	2001	
KOBİ (Mikro)	1-9	697 331	646 646	- 7.3
KOBİ (Küçük)	10-49	58 817	63 603	8.1
KOBİ (Orta)	50-249	11 752	11 430	- 2.7
KOBİ'ler toplamı		767 900	721 679	- 6.0
Büyük işletme	250 +	1 774	1 824	2.8
Toplam		769 674	723 503	- 6.0

Kayıtlı İstihdam

İşyerlerinde çalışan işçi sayısına göre işyeri sayısı Tablo 3'te, sigortalı sayısı ise Tablo 4'te verilmiştir (SSK;2001). Cumhuriyet tarihinin en ağır ekonomik krizinin yaşandığı dönemde, KOBİ'lerin aksine, büyük ölçekli işletmelerin hem sayısının artması, hem de az da olsa bu işletmelerde istihdam edilen sigortalı sayısının artması dikkat çekicidir.

Yeni İş Yasası Ne Götürüyor, Ne Getiriyor?

Yeni iş yasası üç bölümde incelenecektir :

A) Temel değişiklikler**1. İşveren ve işyeri tanımları değiştirilmektedir.**

Yeni yasa ile işveren tanımı 1475'teki "İşçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişi" den, "İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş" olarak değiştirilmektedir (Madde 2). Aynı biçimde işyeri kavramı da değişikliğe uğramakta, daha önce "İşin yapıldığı yer" olarak tanımlanan işyeri, "İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim" olarak değiştirilmektedir (Madde 2). İşyeri kavramının muğlaklaştırılıp belirsizleştirilmesiyle işçi, belirsiz, her an değişebilecek bir işyerinde çalışan gezici elemana dönüşürmektedir (TMMOB;2003).

2. "Alt-işveren" tanımlanmaktadır.

Yasaya "Alt-işveren" tanımı eklenerek, taşeronlaşma yaygınlaştırılmaktadır. Özellikle, alt-işverenin işyerinde "Asıl işin" bir bölümünü de yapabilmesine olanak sağlanması, çalışanların çalışma koşulları ile özlük haklarını olumsuz etkileyebilecek uygulamaların yaygınlaştırılacağı düşünülmektedir.

3. "Geçici iş ilişkisi" getirilmektedir.

Bu madde ile işverenin işçiyi başka bir işyerinde çalıştırmasının yolu açılmaktadır.

4. Yeni çalışma biçimleri getirilmektedir.

Süresiz iş, kısmi süreli çalışma ve çağrı üzerine çalışma gibi yeni çalışma biçimleri yasallaştırılmaktadır. Yeni çalışma biçimleri, temel olarak, esnek çalışmanın yerleştirilmesine olanak sağlamak için kullanılmaktadır.

5. Deneme süresi uzatılmaktadır.

1475'te en çok bir ay olarak geçen deneme süresi dört aya kadar uzatılmaktadır. Deneme süresinin uzatılması, çalışanlarının özlük haklarının azaltılmasına yönelik önemli adımlardan birini oluşturmaktadır.

6. "Kısıtlı" iş güvencesi getirilmektedir.

İş güvencesinin getirilmesi olumlu olmakla birlikte, kapsamının dar tutulması ile otuz ve üzeri işçi çalışan işyerlerinde geçerli olması önemli bir olumsuzluk olarak görünmektedir. 2001 yılında sigortalı işçilerin % 47,9'unun 30 işçiden daha az işçinin çalıştığı işyerlerinde istihdam edilmesi, iş güvencesi altına alınan kesimin ne kadar kısıtlı olduğunu göstermektedir (SSK;2001:5).

7. Kıdem tazminatı "Fiili" olarak kaldırılmaktadır.

1475'te 14.Madde ile düzenlenen ve "Hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında" ödenen kıdem tazminatı, İş Kanunu Ön Tasarısı'nda 24.Madde ile "Kıdem Tazminatı Fonu" ile ödeme öngören "Sorunlu" haliyle yer bulmasına karşın, 4857 Sayılı yeni İş Kanunu'nda kendisine yer bulamamıştır.

8. "Toplu işçi çıkarma" kabul edilmektedir.

İşverenin ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucunda toplu işçi çıkarması kabul edilmektedir.

9. Ücretin "Yabancı para" olarak kararlaştırılabileceği belirtilmektedir (Madde 32).

Küreselleşmenin geldiği aşamayı göstermesi açısından bilinmesi gereken yeni bir düzenlemedir.

10. "Fazla çalışma ücreti"nin ödenmesi gereken durumlar azaltılmaktadır.

Tablo 4. İşletmenin büyüklük kategorisine göre sigortalı sayısı

İşletmenin Büyüklük Kategorisi		Sigortalı Sayısı		Değişim %
İşletme	İşçi sayısı	1999	2001	
KOBİ (Mikro)	1-9	1.680.501	1.508.960	- 10.2
KOBİ (Küçük)	10-49	1.210.496	1.283.573	6.0
KOBİ (Orta)	50-249	1.175.400	1.151.198	- 2.1
KOBİ'ler toplamı		4.066.397	3.943.731	- 3.0
Büyük işletme	250 +	939.006	943.150	0.4
Toplam		5.005.403	4.886.881	- 2.4

Esnek çalışma biçiminin kabul edilmesi ve toplam çalışma süresinin iki ayda tamamlanabilmesine olanak sağlanması (Dört aya kadar uzatılabiliyor) fiilen çalışanların fazla mesai ücretlerinin azalmasına yol açacaktır.

Esnek çalışma sisteminin doğal sonucu olarak haftalık çalışma sürelerinin düzenlenmesi prensibi terk edilerek yerine denkleştirme ilkesi getirilmekte ve bunun sonucu olarak günlük fazla mesai çalışmalarının karşılığı ortalama haftalık çalışma süresi içinde eritilmektedir. Ücretler çalışma süresiyle doğrudan bağlantılı hale getirilerek, çalışma sürelerinin kısaltılması ücret indirimleriyle birlikte gerçekleştirilmektedir (MMO;2003).

11. "Cumartesi" ve "Pazar" günlerinin tatil olması tarihe karışmaktadır.

1475'te açıkça tanımlanan haftalık tatil günleri, yeni yasa ile işverenin keyfiyetine bırakılmaktadır. Esnek çalışmaya olanak sağlamak için, daha önce "Altı gün çalışmadan sonra" elde edilen ve Pazar günleri uygulanan haftalık tatil hakkı, altı gün çalışma koşulu kaldırılarak serbestleştirilmektedir.

12. "Esnek Çalışma" getirilmektedir (Madde 63-64).

Yasanın en önemli maddesidir. Çalışanların sağlığını olumsuz etkilediği ve işsizliği arttırdığı bilinen esnek çalışma uygulaması yasallaştırılmaktadır.

Günümüzde temel rekabet unsurunun teknoloji olduğu gerçeğini göz ardı eden siyasi iktidar, ucuz işgücü ve kurlsız çalışma yaşamına bel bağlamıştır. Bu politikanın ne işçilere ne de halkımıza bir yarar sağlamayacağı açıktır (TMMOB;2003).

13. Günlük çalışma süresi uzatılmaktadır.

Daha önce günde 7.5 saat olan çalışma süresi yeni yasa ile 11 saate kadar uzatılmaktadır (Madde 63). Uzun çalışma saatleri, çalışanların sağlığını doğrudan etkileyecek; iş kazaları görülme sıklığı ve çalışanların morbidite ve mortalite hızları artacaktır. Sorun bununla da sınırlı kalmayacaktır. Çalışanların yaşam kalitesi düşecek, aile içi ilişkileri ile diğer sosyal ilişkileri azalacaktır.

14. İş ve işçi bulmaya aracılık etmek üzere Türkiye İş Kurumu yanında "Özel istihdam büroları" da devreye alınmaktadır (Madde 90).

Özel istihdam büroları ile işverenler yanında çalıştıracağı işçiyi seçerek işe alacaktır. Bu ise uygulamada, sendikalaşmayı önleme yönünde yeni bir baskı aracı olarak kullanılacaktır (TMMOB;2003).

15. Cezai yaptırımlar caydırıcı olmaktan uzak olarak düzenlenmektedir.

Örneğin, işyeri hekimi çalıştırma-manın cezası 500 milyon, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilere sağlık

raporu almamanın cezası 100 milyon olarak belirlenmektedir (Madde 105). Eğer, cezaların caydırıcı nitelikte olmaması, denetim eksikliği ve yargının geç işlemesi bir araya gelirse; yasada işçiler için olumlu sayılabilecek maddeler de uygulanmayabilir.

B) Süre giden olumsuzluklar

1. İstihdamda çok önemli bir yer tutmasına karşın, yeni yasada da tarım ve orman işçileri, deniz ve hava taşıma işleri, ev hizmetleri ve aile işleri yasa kapsamı dışında tutulmuşlardır.

2. Evlenme izni 3 gün olarak devam etmektedir. Bu sürenin hiç değilse 5 güne çıkarılması gerekmektedir.

3. Sürekli olarak gece çalışması, çalışanların sağlığını olumsuz etkilediği bilinmesine karşın yine kabul edilmektedir (Madde 69).

Gece çalıştırılan işçilerin periyodik muayene süresi de iki yıla kadar uzatılabilmektedir. Bu konuyla ilgili bir başka olumsuzluk da, gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğu raporla belgelenen işçiye ancak "Mümkünse" gündüz postasında iş verilebilmesidir.

4. Çocuk işçiliğine devam edilmektedir.

14 yaşını doldurmuş çocukların çalıştırılabilmesine yeni yasa da olanak sağlamaktadır. Anlaşıldığı kadarıyla Türkiye, daha uzun bir süre, çocukların çalıştırıldığı bir ülke olma utancını yaşamak zorunda kalacaktır.

5. Yine "Meslek Hastalığı" tanımı kullanılmakta, "İşle ilgili Hastalık" tanımına yer verilmemektedir.

Yeni yasada da meslek hastalığı önemli bir sağlık sorunu olarak değil, "Her şeye rağmen" tanı konulursa tazminat ödenmesi gereken bir olgu olarak ele alınmıştır.

6. İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kurmak ve işyeri hekimi istihdam etmek için yine 50 işçi sınır olarak kabul edilmektedir (Madde 80-81).

Sigortalı çalışanlarının % 57.1'inin 50 ve daha az işçi çalışan işyerlerinde istihdam edildiği bir ülkede (SSK;2001), bu düzenleme hayatı karşılamaya yetmeyecektir.

7. Yürürlükte olmayan kurumların adları (İşçi Sağlığı Dispanserleri, Hükümet Hekimleri) kullanılmaya devam edilmektedir (Madde 86-87).

Bu durum, yasayı yazanların sağlık, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında yeterince yetkin olmadıklarını ortaya çıkardığı gibi; alanda söz sahibi olması gereken kurumların da (Sendikalar ve meslek örgütleri gibi) sürece seyirci kaldıklarını göstermesi bakımından önemlidir.

8. Türkiye'de çalışanları işçi-memur vb. farklı statülerde

gösteren anlayış sürdürülmektedir. Çalışma yaşamını tek bir temel iş yasası ile düzenleme anlayışına gidilmemektedir.

9. Haftada 45 saatlik çalışma süresi aynen kabul edilmektedir. Çalışma süresinin azaltılması yaklaşımı benimsenmemiştir.

C) Yasanın getirdiği olumlu özellikler

Yasa yukarıda sıralanan olumsuz özellikleri yanında, bazı olumlu maddeleri de içermektedir.

1. Eşit davranma ilkesi getirilmektedir.

İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri nedenlere dayalı ayırım yapılamayacağı hükme bağlanmaktadır. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük bir ücretin verilemeyeceği yasalaştırılmaktadır.

2. Özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu % 2'den % 6'ya çıkarılmaktadır (Madde 30).

3. Yıllık ücretli izin hakkı iki gün arttırılmaktadır (Madde 53).

4. Yakınlarının ölümü sonrasında işçiye verilen izin 2 günden 3 güne çıkarılmaktadır.

5. Doğum izni 16 haftaya çıkarılmaktadır (Madde 74). Daha önce 12 hafta olan doğum izni 16 haftaya çıkarılmaktadır.

6. İşveren işçi sağlığı ve güvenliği kurulu kararlarını uygulamakla yükümlü kılınmaktadır (Madde 80).

Kurulun ancak 50 ve daha fazla işçi çalışan ve "Sanayiden" sayılan işyerlerinde kurulması zorunluluğu

ile kurulun yapısının ve işleyişinin açık olmaması ise bu konudaki olumsuzlukları oluşturmaktadır.

7. SSK'nın işe ilk giriş muayenesinden kaçınmayacağı belirtilmektedir (Madde 86-87).

Sonsöz Yerine

Bütün dünyada, işçilerin en fazla süre çalıştığı ancak bunun karşılığında en az ücreti aldığı ve gelirin en adaletsiz dağıldığı ülkelerden biri olan Türkiye, çalışma ilişkilerini yeniden düzenleyen 4857 Sayılı İş kanunu ile emeğin daha da zor günler yaşayacağı bir konuma sürüklenmektedir. Türkiye işçi sınıfını zor günler beklemektedir.

KAYNAKLAR

DİE (2002), Devlet İstatistik Enstitüsü 2002 IV.Dönem Hanehalkı İşgücü Anketi Geçici Sonuçları, www.die.gov.tr

MMO (2003), 8 Mayıs 2003 Tarihli Basın Açıklaması, www.mmo.org.tr.

Sarı, P. (2002), Çalışanlar Açısından İş Yasasındaki Değişiklikler Ne Anlama Geliyor?, "İş Yasası Ön Tasarısı" söyleşi dizisi-I, TMMOB Makine Mühendisleri Odası, Yayın No : SD/2002/309, Ankara.

SSK (2001), SSK İstatistik Yıllığı 2001, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Yayın No.650, 2002.

TBMM (2003), İş Kanunu Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu (1/534), Dönem : 22, Yasama Yılı : 1, www.tbmm.gov.tr.

TMMOB (2003), Kuralsızlaştırma Emekçilerin Haklarını ve Kamu Varlıklarını Yok Etmeye Devam Ediyor, Basın Açıklaması, www.tmmob.org.tr.