

## Türk İş Hukukunda Çağdaşlaşma Eğilimi

Metin Kutal\*

## GİRİŞ

Hepimiz biliyoruz ki iş hukuku, sonuç itibariyle ekonomik, sosyal ve siyasal rejimden büyük ölçüde etkilenir; bu kaçınılmazdır. Bütün dünyada da böyledir. Hatta uzağa gitmeye gerek yok; niçin sözgelimi bu konferans serisi 1938 yılında değil de 1948 yılında başlamıştır? Sebebi şu: II. Dünya Savaşı bitmiş, dünyada çoğulcu demokrasiye doğru bir takım açılımlar yaşanıyor. Bu açılımlara T.C.nin de ayak uydurması gerekiyor. Cemiyetler Kanununda değişiklik yapılmış, sendikaların kurulması serbest bırakılmış, yani sınıf esasma dayalı örgütlenme hakkındaki engeller kaldırılmış; çok geçmeden, 1947 yılında, Sendikalar Kanunu kabul ediliyor. Kanunun kabul edilmesi şüphesiz çok önemli ama kanunun içeriğini işçi liderlerine anlatmak lazım, öğretmek lazım. İşçilere bunları hak olarak gerçek anlamda teslim etmek lazım. Bunun için de üniversiteye bir görev düşüyor; üniversite bu görevini yapıyor. Yani Sosyal Siyaset Konferanslarının 1948 yılında başlaması, görüyorsunuz ki siyasal rejimin niteliğinde meydana gelen değişmelerle bire bir ilişkili.

Öte yandan İş hukukundaki çağdaşlaşma siyasal rejimin çağdaşlaşmasına paralel olarak gelişir. Çağdaşlaşma deyimi batılı çağdaş kurumların, hak ve özgürlüklerin benimsenmesi anlamına gelir.

---

\* Prof. Dr. Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi

## **I-Türk İş Hukukunun Çağdaşlaşmasında Başlıca Etkenler:**

### **1- Türk İş Hukukunun Çağdaşlaşmasında Anayasaların Rolü:**

Türk İş Hukukunun çağdaşlaşmasında bence birinci önemli faktör devletin temel düzenini belirleyen en önemli hukuki belge olan Anayasalardır. Bunlar arasında tarihi bir role sahip olanı, hiç kuşku duymuyorum ki 1961 Anayasasıdır. Bu Anayasa, zannedirim dünya Anayasa tarihinde pek az rastlanan bir sıçramayı gerçekleştirmiştir. Öyle ki, İş Kanununda grev yasağı devam ederken bu yasa, grev hakkını Anayasal bir hak haline dönüştürmüştür. Bilmiyorum, sosyal tarihte bunun bir başka örneği var mıdır? Bunun yanında, elbette bu hakların temeli olan sosyal hukuk devlet ilkesi ilk kez Anayasa'ya girmiş, Anayasada ilk kez "iktisadi ve sosyal haklar ve ödevler" başlığı altında bir bölüm düzenlenmiştir (3. bölüm). Bunun içinde sendikal örgütlenmeden özgür toplu pazarlık hakkına, grev hakkından sosyal güvenlik hakkına, dinlenme hakkından ücrette adalet sağlanması hakkına kadar bir çok sosyal içerikli hüküm ilk kez Anayasal düzeyde düzenlenmiştir. Tabii Anayasada bu hükümler yer almca, bunların hayata geçirilebilmesi için yasaların çıkarılması bir zorunluluk haline gelmiştir. 274 ve 275 sayılı Yasalar bu gelişmelerin sonucu kabul edilmişlerdir (1963).

12 Mart ve 12 Eylül askeri müdahaleleri iş hukukunun çağdaşlaşmasında olumsuz yönde etkili olmuşlardır. Ancak 1961 Anayasasının getirdiği özgür kurumlar, tüm olumsuzluklarına karşın, bazı kısıtlamalarla, 1983 Anayasasında da yer almıştır. Bu kısıtlamaların bir kısmı Anayasada yapılarına değişikliklerle geçtiğimiz yıllarda kaldırılmıştır. Doğal olarak bu değişiklikleri hayata geçirebilmek için uyum yasaları çıkarılmıştır. Örneğin 2821 ve 2822 sayılı yasalarda grev hakkını sınırlayan hükümlerin bir kısmı kaldırılmış, sendikalara üye olmayacak işçilerle ilgili hükümler yasadan tümüyle çıkarılmıştır.

### **2- Türk İş Hukukunun Çağdaşlaşmasında ILO'nun Rolü:**

T.C. , ILO'nun oldukça eski üyelerinden biridir (1932). Yetmiş yılı aşkın bu üyelik sürecinin ilk yıllarında ilişkiler oldukça zayıftır. Bunun nedeni T.C. nin tam delegasyonla Uluslararası Konferansa katılamamasıdır. Buna rağmen 1936 İş Kanununun hazırlanmasında ILO'nun uzmanlarından, tavsiye ve sözleşmelerinden önemli ölçüde yararlanılmıştır.

Türkiye'nin çok partili siyasal rejime geçişi, serbestçe örgütlenme hakkının işçi ve işverenlere verilmesi, çok geçmeden ilk sendikalar kanununun kabul edilmesi (1947) ILO-T.C. ilişkilerini yoğunlaştırmıştır. Kuşkusuz ILO normlarının tümü Türk iş hukukuna hemen yansımamıştır. Örneğin 1948 yılında kabul edilen 87 sayılı sözleşmenin T.C. tarafından onaylanması için 35 yıl beklemek gerekmiştir (1993).

Ancak T.C. nin onayladığı sözleşmelerin gereğini yerine getirerek ulusal mevzuatta değişiklikler yapması için ILO Konferansındaki denetim mekanizması Türk iş hukukunun çağdaşlaşmasında önemli bir rol oynamıştır. Ücretin korunması, asgari ücret, eşit işe eşit ücret, maden ocaklarında çalışanların özel olarak korunması, çocukların çalışma yaşı, örgütlenme ve toplu görüşme hakkı, sosyal güvenliğin asgari normları gibi birçok çağdaş hakların Türk iş hukukuna girmesinde bu sözleşmelerin etkisi olmuştur.

Halen başta 1982 Anayasası olmak üzere birçok yasada yer alan düzenlemelerin ILO normlarına aykırı olanlarının değiştirilmesi için çalışmalar devam etmektedir.

Bireysel iş ilişkileri bakımından 4857 sayılı yasada da yeni birçok düzenlemenin kaynağının ILO sözleşmeleri olduğu söylenebilir.

### **3- Türk İş Hukukunun Çağdaşlaşmasında AB Hukukunun Rolü:**

AB hukukunun etkisi ancak son yıllarda görülmeye başlamıştır. Gerçi Avrupa Hukukunda geçerli olan temel ilkeler Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren genç Cumhuriyetin hukuk düzenine hakim olmuştur. Ancak günümüzde Avrupa ülkelerinin hukuk düzeninden ayrı bir de Topluluk hukuku vardır. AB organları tarafından hazırlanıp kabul edilen, AB Resmi Gazetesinde yayımlanan, tüzük ve yönergeler, bilindiği gibi üye ülkelerin mevzuatına hemen girmekte, üye devletlerin bunları onaylama işlemine ihtiyaç bulunmamaktadır.

T.C. nin AB üyeliği yolunda atacağı adımlar Türk iş hukukunun da AB hukukuna yaklaşımın zorunlu kılacaktır. Kuşkusuz bu süreç uyum aşamasına geçildikten sonra hızlanacaktır. Şimdiden Türk iş mevzuatının AB normlarından esinlenerek yani düzenlemeleri benimsemesi gelecekteki uyumu kolaylaştıracaktır. Nitekim 4857 sayılı İş Yasası hazırlanırken Bilim Komisyonu bu gerçeği gözden uzak tutmamıştır. Aşağıda bu konuda örnekler verilecektir.

## II- 4857 Sayılı Yeni İş Kanununda Çağdaşlaşma Eğilimi

10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren yeni İş Kanunu'nun genel gerekçesinde otuz yıldan beri yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun, yapılan değişikliklere karşın çağdaş gelişmeleri yeterince yansıtmadığına işaret edilmekte ve bir yandan ILO sözleşmelerinin, öte yandan AB müktesebatını dikkate alan yeni bir iş yasasının hazırlanmasının zorunlu hale geldiği açıkça ifade edilmektedir.

4857 sayılı İş Kanununda yer alan bazı yeni hükümler şunlardır:

### 1- Eşit davranma İlkesi (m.5)

Eski yasada sadece ücret bakımından cinsiyete dayalı bir ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmiş idi (m.26). Bu hükmün dayanağı ise 1966 yılında onaylanan ILO'nun 100 sayılı sözleşmesidir.

Yeni yasa eşitlik ilkesini, çağdaş gelişmelere uygun olarak çok daha geniş bir açıdan ele almış ve düzenlemiştir. "iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrımı yapılamaz" (m.5/I).

Aynı maddede işçinin tam ya da kısmi süreli, belirli ya da belirsiz süreli bir sözleşme ile çalışmasının, esaslı sebepler olmadıkça, farklı işlemi gerektirmeyeceği öngörülmüş; işçinin cinsiyeti nedeni ile özel koruyucu hükümlerden yararlanmasının daha düşük bir ücretle çalıştırılmasına neden olamayacağı kabul edilmiştir.

Özetle açıklamaya çalıştığımız 5. maddenin son iki fıkrasında ise ayrımcılık yapan işverene uygulanacak hukuki yaptırım ile ispat yükü düzenlenmektedir.

### 2- İş Koşulları Hakkında İşçinin Bilgilendirilmesi:

Avrupa Birliği mevzuatının (Yönerge No: 91/533) çok ayrıntılı biçimde ele aldığı bu konu 1475 sayılı yasada çok yetersiz bir düzenlemeye tabi kılınmış ve işçinin başvurusu üzerine işverenin bir belge düzenleme yükümlülüğü öngörülmüş idi. Uygulamada bu hükmün işlerlik kazandığı görülmemiştir.

Yeni İş Kanununda (m.8/III) AB nin 91/533 sayılı yönergesinden esinlenerek yeni bir düzenleme getirilmiş ve yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işverenlerin en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını gösteren bir belge verme zorunluluğu getirilmiştir.

### 3- Yeni Çalışma Türlerinin İlk Kez İş Yasasında Düzenlenmesi:

Mikro elektronik (bilgisayar) teknolojisinin yoğun biçimde tüm üretim alanlarına girmesi 1970 li yılların başlarına rastlanmaktadır. Devrim niteliğinde ciddi değişmelere yol açan bu yeni teknoloji iş hukuku alanını önemli ölçüde etkilemiş ve bu arada yeni çalışma türleri ortaya çıkmıştır. Bu nedenle Batılı ülkelerde son otuz yıl içinde yeni yasal düzenlemeler yapılmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri bu bakımdan çok yetersiz kalmış, bu yüzden işçi-işveren ilişkilerinde yeni sorunlarla karşılaşmış, yargı oranları da bunları çözümlenmekte sıkıntı çekmişlerdir.

Yeni iş yasası uluslararası ve batılı ülke mevzularından esinlenerek "kısmi süreli çalışma" (m.13), "çağrı üzerine çalışma" (m.14), "geçici iş ilişkisi" (m.7), "telafi çalışması" (m.64), "kısa çalışma" (m.65) alanlarında yeni düzenlemeler yapmıştır. Bu tür yeni çalışma ilişkilerinde yapılan düzenlemelerin amacı sadece global rekabeti artırabilmek için esnekleşmeyi sağlamak değildir. Esneklik yanında çalışanların hak ve menfaatlerini korumak da yasa hazırlanırken önemli bir amaç olarak benimsermiştir.

### 4- İş Güvencesi:

İşçinin feshe karşı korunması çağdaş gelişmelerden biridir. Avrupa ülkelerinde 1970 li yıllarda yasalara giren (Almanya'da 1951) bu kavram 1982 yılında ILO tarafından bir sözleşme ile düzenlenmiştir (No:158).

Ülkemizde de son 25 yıl içinde bu konu gündeme gelmiş ve ilk yasa hazırlığı 1990' ların başında yapılmıştır. Özellikle 1994 te T.C. nin 158 sayılı sözleşmeyi onaylaması iş güvencesini yasa ile düzenleme zorunluluğunu getirmiştir. Nitekim ILO'nun yıllık konferanslarında Türkiye'de iş yasaları ile bu güvencenin sağlanmaması sık sık eleştiri konusu yapılmıştır.

2002 genel seçimlerine gidilirken siyasal iktidar iş güvencesini iş yasası tasarısından ayırarak parlamentoya sunmuş ve böylece 4773 sayılı iş güvencesi kanunu 15 Mart 2003'te yürürlüğe girmek üzere çıkmıştır. Bu yasa yürürlüğe girdikten birkaç ay sonra yeni İş Kanunu da parlamentodan geçmiş ve iş güvencesi hükümleri ufak bazı değişikliklerle İş Yasası içine alınmıştır (m.18-21).

Ayrıntıları bir yana bıraktığımızda yeni İş Kanununda yapılan bu düzenlemenin uluslararası normlara uygun, çağdaş olduğu söylenebilir:

- Fesih sırasında işverenin geçerli bir sebebe dayanma zorunda olması,
- Fesih sebeplerinin açık ve kesin şekilde yazılı olarak işçiye bildirilmesi,
- İşçinin savunmasının alınması,
- İşçinin gösterilen sebebe iş mahkemesine dava açarak itiraz edebilmesi,
- Bağımsız yargı organının işçiyi haklı bulması halinde, işverenin işçiyi işe başlatmak zorunda olması, aksi halde yargıcm belirlemiş olduğu 4-8 aylık ücret tutarında tazminat ödemek zorunda olması,
- Kararın kesinleşmesine kadar işçinin çahştırılmadığı süre için en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ayrıca ödenmesi, sistemin başlıca esaslarıdır.

İş güvencesinden tüm işyerlerinde çalışan işçilerin yararlanamayacağı kabul edilmiş ve bu hususta önemli kısıtlamalar yasada öngörülmüştür (m.18). Bu sınırlamaların yapılabileceği 158 sayılı Sözleşmede de öngörüldüğünü hatırlatmakla yetiniyoruz. Ancak 30 işçi ölçütünün bilim komisyonunda 10 işçi olduğu, 30 işçi ilkesinin uygulanması iş güvencesini büyük ölçüde etkisiz hale getireceği kanısındayız.

#### 5- Toplu İşçi Çıkarma (m.29):

Türk iş hukukuna 1950 yıllarında girmesine karşın toplu işçi çıkarma 1975 ten beri Türk hukukunda yeterli bir düzenlemeden yoksun kalmıştır. Halbuki AB mevzuatında ve batı ülke yasalarında bu konu üzerinde önemle durulmaktadır. Yeni İş Yasası bu boşluğu AB normlarını dikkate alarak doldurmuştur: (Yönerge No: 98/59)

Toplu işçi çıkarma kavramı tanımlanmış,

İlgili resmi makamlara ve işçilere durumu bildirme,

İşçi (sendika) temsilcileri ile görüşme,

Toplu işçi çıkarma hakkım kötüye kullanılmasını önleme,

İşçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi,

#### 6- Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu:

1967'de Türk hukukuna giren bu kavram, çeşitli yasal düzenlemelere karşın, amacına ulaşamamıştır.

Yeni İş Kanunu bu alanda da yeni düzenlemeler getirmiştir.

Toplam oran %6 olarak saptanmış. Bu oranın özürlü, eski hükümlü ve terör mağdurları arasındaki bölüşümünü her yıl Ocak ayı başında Bakanlar Kurulu belirleyecektir.

Belirlenecek oranların üstünde çalıştıran işverenlere SS Kanununa göre ödemeleri gereken prim hisselerinin %50'si Hazine tarafından ödenecektir.

Yasal yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenlere ise, "çalıştırmadığı her özürlü ve eski hükümlü için (çalıştırmadığı her ay için) 750 milyon para cezası ödemek zorundadırlar (m.101). Tahsil edilen para cezaları T.İş Kurumu bütçesinin özel bir tertibine gelir kaydedilecek ve bu paraları bunların mesleki eğitim, rehabilitasyon, kendi işini kurma gibi projelerde kullanılacaktır.

#### 7- İşverenin Ödeme Aczi İçine Düşmesi (m.33)

Bu sorun Türk hukukunda iş mevzuatı dışında ele alınmıştır. Ancak uygulamada icra-iflas mevzuatının etkili olduğu söylenemez. Özellikle rehinli alacaklıların ücret alacaklarının önüne geçirilmesi ciddi bir engel oluşturmaktadır.

Yeni İş Kanunu AB normlarından esinlenerek işverenin bazı nedenlerle ödeme aczi içine düşmesi halinde son üç aylık ücretleri karşılamak üzere Ücret Garanti Fonunun oluşturulmasını benimsemiştir. Bu Fon İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında, ancak ayrı bir hesapta kurulacaktır.

#### 8- Ücretin Gününde Ödenmemesi (m.34):

Bu düzenleme de ilk kez iş mevzuatımıza girmektedir. 1475 sayılı yasada sadece böyle bir durumla karşılaşan işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkım vermekte idi. Yargı organları ve doktrin ise

Borçları Kanunu hükümlerini dikkate alarak bazı çözümler üretmeğe çalışmışlardır.

Yeni İş Kanunu alışılmış ödeme gününden itibaren 20 gün içinde zorunlu bir neden dışında ücretini alamayan işçinin işgörme borcunu yerine getirmekten kaçınabileceğini öngörmüştür. Bu durumdaki işçiler sayısal bir topluluk teşkil etseler bile bu eylem yasadışı bir grev olarak nitelendirilmeyecektir. Ayrıca gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanacaktır.

#### 9- Asgari Ücret (m.39):

1475 sayılı yasada ilgili komisyon tarafından belirlenen asgari ücretten tarım işçileri dışında sadece iş yasalarına tabi işçilerin yararlanabilecekleri kabul edilmişti. Bu hüküm ILO tarafından birçok kez eleştirilmiş ve tüm işçilerin bu haktan yararlandırılması istenmişti.

Yeni İş Kanunu bu boşluğu doldurmuş ve iş sözleşmesi ile çalışan her türlü işçinin asgari ücretten yararlanacağını kabul etmiştir.

#### 10- Çalışma Hayatında Esneklik (m.39,63,64,65)

Küresel rekabet çalışma hayatında yeni iş türlerinin, iş sürelerinde yeni düzenlemelerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Batı iş hukuku mevzuatında bunların örneklerine son 25 yıl içinde sık sık rastlanmıştır.

Türk İş Yasaları ise bu süreçte gerekli esnekliğe kavuşturulmamıştır. Bu durum sadece işverenleri değil işçileri de olumsuz yönde etkilemiştir. Örneğin kısmi süreli çalışanların kıdem tazminatı, yıllık izin hakları nasıl verilecektir? Ekonomik kriz hallerinde işletmelerde uygulanan kısa çalışmanın hukuki çerçevesi ne olacaktır? 45 saatin altına indirilmiş haftalık iş sürelerinde fazla çalışma kavramı nasıl yorumlanacaktır? v.s.

Sadece hatırlatahım ki yeni yasada "haftalık iş süresi en çok 45 saattir" hükmü korunmuş, ancak bu sürenin haftanın günlerine bölüşümü serbest bırakılmış, sadece günlük iş süresinin 11 saati aşamayacağı hükme bağlanmıştır. Ayrıca haftalık çalışma süresinin hesabında yeni bir kavrama yer verilmiştir: Denkleştirme süresi. Yasada bu süre 2 ay olarak belirlenmiş, toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar uzatılabileceği benimsenmiştir. Şu halde 2 aylık süre içinde 45 saati aşan çalışmalar, fazla çalışma olmaktan çıkmıştır. Yeter ki denkleştirme süresi sonunda ortalama haftalık iş süresi 45 saati geçmesin (m.63).

Yeni iş süreleri kavramına bağlı olarak fazla çalışma konusu da yeniden düzenlenmiştir (m.41). Ortalama haftalık iş süresini aşan çalışmalar fazla çalışma kabul edilmiş; tarafların anlaşması ile haftalık iş süresi aşağıya indirilmesi halinde (45 saatin altına) 45 saate kadar çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak farklı hükümlerle düzenlenmiştir. İşçinin bu tür çalışmaların karşılığında zamlı ücret yerine boş zamandan yararlanabilmesine de olanak sağlanmıştır.

Ekonomik kriz hallerinde işçiye hangi koşullarla kısa çalışma yaptırılacağı (m.65), bu tür çalışmalarda işçilere işsizlik sigortasından verilecek kısa çalışma ödeneğinin ne kadar süre ile ve nasıl ödeneceği aynı maddede düzenlenmiştir.

Kaza telafi çalışmasının (m.64) hangi hallerde yapılabileceği, fazla çalışma niteliğinde olmayan bu tür çalışmaların günlük süresi (3 saat) ve nasıl yapılacağı yasada belirtilmiştir.

### 11- İş Sağlığı ve Güvenliği

İş Kanununun bu bölümünde de (m.77-89) birçok yenilik dikkati çekmektedir. Örneğin işyeri hekimliği, iş güvenliği ile ilgili görevli eleman yasada ayrı maddeler içinde düzenlenmiş (m.81,82). İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun yetki alanı genişletilmiş(m.80), işçilerin yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalmaları halinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna başvurma, gerekli önlemlerin alınmasını isteme hakkı olduğu kabul edilmiştir. Talebin kabul edilmesi halinde işçinin önlemler almaya kadar çalışmaktan kaçmabileceği, bu süre içinde ücret ve diğer harcamalarının saklı olduğu öngörülmüştür (m.83).

### 12- Özel İstihdam Büroları (m.90)

Çağdaş gelişmelerden biri de iş piyasasının düzenleme yetkisinin devlet tekeline çıkarılmasıdır. Kuşkusuz iş bulma hizmetini kar amacı güden kişi ve kuruluşlara açmak söz konusu değildir. Devletin gözetimi ve denetimi altında izin alma koşulu ile özel istihdam bürolarının da iş piyasasının düzenlenmesinde görev alabilmeleri kabul edilmiştir. Bu hususta ayrıntılı hükümlere Türkiye İş Kurumu Yasasında ve kısa süre önce çıkarılan Yönetmelikte yer verilmiştir

### SONUÇ:

Cumhuriyetin ilanından beri yasalarını batı hukukundan esinlenerek kabul eden Türkiye Cumhuriyeti, son yıllarda AB içinde yer alabilmek için özel bir çaba içine girmiştir. ILO'nun 1932 den beri üyesi olan birçok uluslar arası kuruluşun kurucu üyeleri arasında bulunan Türkiye Cumhuriyeti'nin iş mevzuatını Batılı normlara yaklaştırması, sadece bir heves değil, artık bir zorunluluktur.

10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren yeni İş Kanunu bu alanda önemli bir adımdır. Kuşkusuz bu yasa ile tüm AB normlarına uyum sağladığı söylenemez Türkiye Cumhuriyeti AB ye geçiş sürecinde daha birçok ayrımtıyı içeren değişiklikleri yapmak zorunda kalacaktır. Ancak 4857 sayılı yasa ile yapılanlar yasa koyucunun işini ileride kolaylaştıracak, Türk çalışma hayatının AB normlarına yaklaşmasına yardımcı olacaktır.

Ancak 4857 sayılı yasanın sadece bireysel iş hukukunu ilgilendirdiği unutulmamalıdır. Toplu iş hukukunu ilgilendiren 1982 Anayasanın bazı hükümleri ile 2821 ve 2822 sayılı yasalarda da çağdaş gelişmeler doğrultusunda yeni düzenlemeler yapılması kaçınılmazdır. Bu hususta da kurulan bir bilim komisyonunda gerekli çalışmaların tamamlandığı bilinmektedir. Bunların da bir an önce yasalaşmasını dilemekteyiz.