

**T.C.**  
**ATILIM ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**AVRUPA BİRLİĞİ SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ**  
**GÜVENLİĞİ, İŞGÖREN VE İŞVERENİN HUKUKİ**  
**YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Hazırlayan**  
**Ayşegül Yaprak OĞUZ**

**Tez Danışmanı**  
**Yrd. Doç. Dr. Salih AK**

**Ankara–2013**



**T.C.**  
**ATILIM ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**AVRUPA BİRLİĞİ SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE İŞÇİ SAĞLIĞI  
VE İŞ GÜVENLİĞİ, İŞGÖREN VE İŞVERENİN HUKUKİ  
YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Hazırlayan**  
**Ayşegül Yaprak OĞUZ**

**Tez Danışmanı**  
**Yrd. Doç. Dr. Salih AK**

**Ankara-2013**

T.C.

ATILIM ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Ayşegül Yaprak Oğuz tarafından hazırlanan Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İşgören ve İşverenin Hukuki Yükümlülükleri başlıklı bu çalışma ..07.../1.../2013. tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

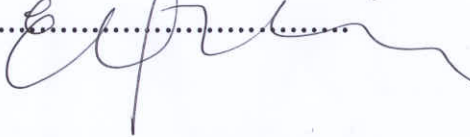
Yrd. Doç. Dr. Pelin ÖZGEN

 (Başkan)

Yrd. Doç. Dr. Salih AK



Dr. Elif Kalkan



.....

.....

.....

.....

## ÖNSÖZ

Bu çalışmanın amacı, Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Avrupa Birliği Sürecinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği alanındaki gelişmeleri, günümüzde yürürlükte olan ilgili kanunda yer verilen işçilerin ve işverenlerin yükümlülüklerini sistematik olarak ele almaktır. Çalışmada Avrupa Birliği'nin yapısı, Birlik içerisinde İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda yapılan uygulamalar ve çalışmalar, Türkiye'nin Avrupa Birliği yolunda bu alanda kat ettiği ilerlemelere yer verilmiş ve değerlendirilmiştir.

Tez konunun belirlenmesinden, tezimin hazırlanması ve sonuçlandırılmasına kadar geçen bu uzun süreçte yol gösterici ve öğretici olan, değerli düşüncelerini ve katkılarını belirterek her türlü yardımı sağlayan tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Salih Ak'a, çalışmam boyunca ilgi ve anlayışlarını her an hissettiren ve desteklerini hiçbir zaman eksik etmeyen aileme katkılarından dolayı teşekkürü bir borç bilirim.

**Ayşegül Yaprak OĞUZ**

## İÇİNDEKİLER

### AVRUPA BİRLİĞİ SÜRECİNDE TÜRKİYE’DE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ, İŞGÖREN VE İŞVERENİN HUKUKİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER .....	ii
KISALTMALAR DİZİNİ .....	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ .....	ix
TABLolar DİZİNİ .....	x
GİRİŞ .....	1
<b>1. BÖLÜM</b> .....	3
<b>1. AVRUPA BİRLİĞİ VE TARİHSEL GELİŞİMİ</b> .....	3
1.1. Avrupa Birliği Oluşumunun Tarihsel Süreci .....	4
1.1.1. Avrupa Birliği’nin Oluşumuna Zemin Hazırlayan Uluslararası Kuruluşlar .....	4
1.1.1.1. Birleşmiş Milletler Örgütü.....	4
1.1.1.2. GATT (Yeni adı ile Dünya Ticaret Örgütü).....	6
1.1.1.3. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü .....	7
1.1.1.4. Avrupa Konseyi .....	7
1.1.1.5. Kuzey Atlantik Antlaşması Teşkilatı (North Atlantic Treaty Organization- NATO).....	8
1.1.2. Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu.....	8
1.1.3. Avrupa Topluluklarından Avrupa Birliği’ne.....	9
1.1.3.1. Avrupa Toplulukları Kurucu Antlaşmaları.....	9
1.1.3.2. Maastricht Antlaşması (Avrupa Birliği Antlaşması) .....	10
1.1.3.3. Amsterdam Antlaşması .....	10
1.1.3.4. Nice Antlaşması.....	11
1.1.3.5. Lizbon Antlaşması .....	11
1.1.4. Avrupa Birliği’nin Genişlemesi.....	12
1.1.4.1. Kurucu Ülkeler .....	12
1.1.4.2. Birinci Genişleme: İngiltere, İrlanda ve Danimarka.....	13
1.1.4.3. İkinci Genişleme: Yunanistan.....	13

1.1.4.4. Üçüncü Genişleme: İspanya, Portekiz.....	14
1.1.4.5. Dördüncü Genişleme: İsveç, Finlandiya ve Avusturya ...	14
1.1.4.6. Beşinci Genişleme: 10 Yeni Ülke.....	15
1.1.4.7. Altıncı Genişleme: Bulgaristan ve Romanya .....	15
1.1.5. Avrupa Birliği'nin Kurumları.....	17
1.1.5.1. Avrupa Parlamentosu .....	17
1.1.5.2. Bakanlar Konseyi.....	21
1.1.5.3. Avrupa Komisyonu.....	22
1.1.5.4. Adalet Divanı.....	23
1.1.5.5. Sayıştay.....	24
1.1.5.6. Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi .....	25
1.1.5.7. Bölgeler Komitesi .....	26
1.1.5.8. Avrupa Yatırım Bankası .....	26
1.1.5.9. Avrupa Başhakemi (Ombudsman) .....	27
1.1.5.10. Avrupa Merkez Bankası .....	27
1.1.6. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı.....	28
1.1.7. Avrupa Sosyal Fonu .....	29
1.1.8. Genel Olarak Avrupa Birliği'nde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Ge- lişimi.....	30
1.1.9. Avrupa Birliği'nin Çalışma Yaşamına Yönelik Temel Düzenlemele- ri.....	36
1.1.9.1. Ücretliler ve Serbest Çalışanlar için Avrupa Birliği Politi- kası.....	37
1.1.9.2. Avrupa Birliği'nin İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Politikala- rı.....	38
1.1.10. Avrupa Birliği'nin 2007–2012 Dönemi İş Sağlığı ve İş Güvenliği Stratejik Eylem Programı.....	40
<b>2. BÖLÜM.....</b>	<b>43</b>
<b>2. GÜNÜMÜZDE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMLARINA GENEL BAKIŞ .....</b>	<b>43</b>
2.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramları.....	43
2.1.1. İşçi Sağlığı .....	43
2.1.2. İş Güvenliği .....	45
2.2. Genel Olarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi .....	47

2.2.1. Teknik Zorunluluklar.....	48
2.2.2. Ekonomik Zorunluluklar .....	49
2.2.3. Sosyal Zorunluluklar .....	49
2.3. İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmeti Sağlanması .....	50
2.4. Ortaya Çıkan Maliyetler Açısından İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi	51
2.5. Ülkemizde İşçi Sağlığı ve Güvenliği Sorunlarının Nedenleri .....	54
2.6. Ülkemizde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Sorumluluklar .....	55
2.6.1. İşverenin Sorumlulukları .....	55
2.6.2. Devletin Sorumlulukları .....	56
2.6.3. Sendikaların Sorumlulukları.....	56
<b>3. BÖLÜM.....</b>	<b>57</b>
<b>3. TÜRKİYE’DE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KONUSUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ .....</b>	<b>57</b>
3.1. Tanzimat Öncesi Dönem.....	57
3.2. Tanzimat ve Tanzimat Sonrası Dönem.....	58
3.3. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kuruluşu Sonrası ve Cumhuriyet Döneminde Çalışma Yaşamına Yönelik Yaklaşımlar .....	60
3.3.1. 1926 Tarihli Borçlar Kanunu.....	62
3.3.2. 1930 Tarihli Umumi Hıfzıssıhha ve Belediyeler Kanunu .....	63
3.3.3. 1936 Tarihli 3008 Sayılı İş Kanunu .....	63
3.4. Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri.....	64
3.4.1. 1968 Tarihi Çalışma Bakanlığı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitüsünün kurulması .....	65
3.4.2. 1976’da Sosyal Sigortalar Kurumu içinde önce iki hastanede klinik olarak, sonra iki hastane biçiminde Meslek Hastalıkları Hastaneleri’nin kurulması .....	65
3.4.3. 1977 Çalışma Bakanlığı İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü’nde Yeni Bir Dönem .....	66
3.4.4. 4 Temmuz 1980 İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetkileri ve Çalışma Şartları Hakkında Yönetmelik.....	66
3.4.5. 1987 Yılı İlk İşçi Sağlığı İş Güvenliği Haftasının Düzenlenmesi ...	67
3.4.6. 1995 Tarihli Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yasasının Hazırlanması	67
3.4.7. 10 Haziran 2003 Tarihli 4857 Sayılı Yasa .....	68
3.5. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansları .....	69

### 3.6. Ülkemizde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinden Sorumlu Kurum ve Kuruluşlar71

<b>4. BÖLÜM</b> .....	74
<b>4. TÜRKİYE- AVRUPA BİRLİĞİ İLİŞKİLERİ</b> .....	74
4.1. Türkiye'nin Coğrafi Olarak Avrupalılığı.....	74
4.2. Ortaklıktan Adaylığa (1959–1999).....	74
4.2.1. Ankara Anlaşması.....	75
4.2.2. Tam Üyelik Başvurusu .....	77
4.2.3. Gümrük Birliği .....	77
4.2.4. Helsinki Zirvesi: Türkiye'nin Aday İlan Edilmesi .....	78
4.2.5. Kopenhag Zirvesi .....	79
4.2.6. Brüksel Zirvesi: Müzakerelere Başlama Kararı .....	79
4.3. Tam Üyeliğin Temel Koşulları .....	84
4.4. Kopenhag Kriterleri .....	84
4.5. Tam Üyelik Müzakerelerinin Başlaması.....	85
4.6. Müzakere Sürecinde Yaşanan Gelişmeler .....	87
4.6.1. Tarama Aşaması .....	89
4.6.2. Müzakere Aşaması .....	89
4.7. Türkiye- Avrupa Birliği İlişkileri Kronolojisi .....	89
4.8. Günümüzde Türkiye-Avrupa Birliği İlişkileri'nde Geline Son Nokta .....	92
4.9. Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Çalışmalarında Geldiği Son Durum.....	93
<b>5. BÖLÜM</b> .....	96
<b>5. 6331 SAYILI YENİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNUNA GÖRE İŞ-GÖREN VE İŞVERENİN HUKUKİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ</b> .....	96
5.1. 6331 Sayılı Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.....	96
5.2. İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Yükümlülükleri .....	100
5.3. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Yükümlülükleri.....	101
<b>SONUÇ VE DEĞERLENDİRME</b> .....	103
<b>KAYNAKÇA</b> .....	106
<b>ÖZET</b> .....	112
<b>ABSTRACT</b> .....	113

## KISALTMALAR DİZİNİ

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ABA	Avrupa Birliği Anlaşması
AAET	Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu
AET	Avrupa Ekonomik Topluluğu
AESK	Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AİHM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AT	Avrupa Topluluğu
ASF	Avrupa Sosyal Fonu
AYB	Avrupa Yatırım Bankası
AKÇT	Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu
AKÇTA	Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu Antlaşması
BM	Birleşmiş Milletler
BMGK	Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇAŞGEM	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
DTÖ	Dünya Ticaret Örgütü
ECO	Ekonomik ve Parasal Birlik, Ekonomik ve Sosyal Bütünleşme
EFTA	Avrupa Serbest Ticaret Bölgesi
EURATOM	Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu
EURO	Avrupa Para Birimi
EURATOM	Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu
FAO	Gıda ve Tarım Örgütü

GATT	Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Antlaşması
GKRY	Güney Kıbrıs Rum Kesimi
HABITAT	Birleşmiş Milletler İnsan Yerleşimleri Merkezi
HESME	İşletmelerde Sağlık, Çevre ve Güvenlik Yönetimi Programı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	Uluslararası Para Fonu
INT	Tek Pazar, Üretim ve Tüketim
İTK	İş Teftiş Kurulu
İSGÜM	İşçi Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü
İSGGM	İşçi Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
NATO	Kuzey Atlantik Antlaşması Teşkilatı
NAT	Tarım, Kırsal Kalkınma ve Çevre
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
OSHA	İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı
REX	Dış İlişkiler
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
SOC	İstihdam, Toplumsal İşler ve Vatandaşlık
SPA	Sosyal Politika Anlaşması
SSCB	Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TEN	Ulaşım, Enerji, Altyapı ve Bilgi Toplumu
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Özel Fon İdaresi
UNESCO	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Fonu

WHO Dünya Sağlık Örgütü

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Avrupa Birliği Genişleme Süreci

Şekil 2: Avrupa Parlamentosu'nda Siyasi Gruplara Ait Koltuk Sayısı

Şekil 3: İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sonucu Meydana Gelen Görünür ve Görünmez Maliyetler

**TABLolar DİZİNİ**

Tablo 1: Türkiye- Avrupa Birliği İlişkileri Kısa Tarihi

## GİRİŞ

Avrupa Birliği, temelleri ekonomik bütünleşme amacı ile atılan bir topluluktur ancak Birlik 1951'den günümüze sosyal politikalar alanında birçok gelişmeye şahit olmuş ve sosyal politikaları önemli bir parçası haline gelmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği, işçilerin serbest dolaşımı konusu ile Birliğin sosyal politikalarının en çok tartışılan ve geliştirilmeye çalışılan alanlarından olmuştur. 1961 Avrupa Sosyal Şartı bu alanda işçilerin ekonomik ve sosyal hakları açısından önemli bir adımdır.

Avrupa Birliği, kuruluşundan günümüze defalarca genişlemiş, 6 üye ülke ile çıktığı yolculuk genişlemeler sonucunda günümüzde 27 üye ülke ile devam etmektedir.

Türkiye'de Avrupa Birliği'ne üyelik için başvuran ülkeler arasında yer almaktadır. Türkiye'nin 14 Nisan 1987 tam üyelik için başvurmasından sonra Birlik ancak 3 Ekim 2005 tarihinde müzakereleri başlatmıştır ve hâlâ da bir sonuca ulaşamamıştır.

Avrupa Birliği, üyelik için başvuran ülkemizin müzakere sürecinde uyması gereken konuları Avrupa Birliği Müktesebatı'na uygun olarak fasıl adı verilen 35 ana başlık altında toplamıştır. İş Sağlığı ve Güvenliğini de kapsayan müzakere başlığı 'Sosyal Politika ve İstihdam'dır.

Türkiye'de 3 Ekim 2005 tarihinde başlayan müzakere süreci boyunca bu başlıklara uyum sağlamaya çalışmıştır. İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmalar Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne bu alandaki uyumunu etkilemektedir. Katılım müzakerelerinin başlamasından sonra AB müktesebatı ile Türk mevzuatı arasındaki farklılıkları gidermek için Türkiye AB Müktesebatına Uyum Programları çıkarmaktadır.

Son olarak Türkiye 2007–2013 AB Müktesebatına Uyum Programını yayınlamış ve 4857 sayılı İş Kanunu'ndan çıkararak geliştirmeye çalıştığı 6331 Sayılı Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği yasasını kabul etmiştir.

Çalışmamızın ilk bölümüne Avrupa Birliği'nin Tarihsel Gelişimi ile başlayacak ve bu çerçevede İş Sağlığı ve Güvenliği için AB'de yapılan çalışmaları ele alacağız. İkinci bölümde değindiğimiz İş Sağlığı ve Güvenliği konularından sonra üçüncü bölümde Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Gelişimi incelenecek ve ardından Türkiye- Avrupa Birliği İlişkilerini kısaca anlatacağız. Son bölümde ise Türkiye'nin İş Sağlığı ve Güvenliği alanında yapmış olduğu son gelişme olan Yeni İş Kanununu ele alacak ve işgören ile işverenin hukuki yükümlülüklerini kısaca belirtip çalışmamızı sonlandıracağız.

## 1. BÖLÜM

### 1. AVRUPA BİRLİĞİ VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Avrupa Birliği, topraklarının büyük bir bölümü Avrupa Kıtası'nda bulunan ülkelerden, ortak bir kaderi paylaşmak, ülkeler arasında işbirliği sağlamak, ulusal barış ve refahı artırmak amacı ile oluşturulmuş ekonomik ve siyasi bir örgütlenmedir. Günümüzde yirmi yedi ülkenin üyeliği ile 500 milyonluk nüfusa ulaşan oluşumun temelleri İkinci Dünya Savaşı sonrasında atılmaya başlanmıştır.

Avrupa Birliği her şeyden önce üye devletlerin gönüllü katılımına dayalı, genişleme ve derinleşme yöntemiyle kendini sürekli yenileyen bir uluslararası işbirliği hareketidir. Avrupa Birliği örneğindeki işbirliği, klasik uluslararası örgütlerden birçok bakımdan farklılık göstermektedir. Avrupa Birliği üye devletlerin egemenlik yetkilerinin bir bölümünü devretmelerine dayanmaktadır ve bunun doğal bir sonucu olarak da, örgütün organları üye devletler üzerinde nüfuz kullanabilmektedir. Bununla birlikte Avrupa Birliğini üye devletlerin tüm politikalarını yönlendiren bir süper devlet algılamak da gerçeği yansıtmamaktadır.<sup>1</sup>

Avrupa Birliği, kendisini barışın ve refahın korunmasına adanmış demokratik Avrupalı devletlerin bir birleşimidir.<sup>2</sup> Avrupa Birliği aynı zamanda bölgesel bir bütünleşme hareketi olarak da örgütlenmiştir.

Avrupa Birliği uluslar üstü uluslararası bir örgüttür. Ancak AB'nin kuruluş amacı Avrupalı ülkelerin birliğini sağlamak hatta mümkün olursa Avrupa Birleşik Devletleri'ne veya Avrupa Cumhuriyeti'ne dönüşmesini sağlamaktır. Bu tarihi görevinden dolayı AB, kuruluş tarihinden bu yana yapısal değişime uğramakta ve etkinliğini artırmaktadır.<sup>3</sup> Temelleri 18 Nisan 1951 tarihinde Paris Antlaşmasının imzalanmasıyla, Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğunun kurulması ile atılmıştır.

<sup>1</sup> İrfan Kaya Ülger, **Avrupa Birliği'nin ABC'si**, 4. Baskı, Ankara, Sinemis Yayınları, Kasım 2007, s. 3.

<sup>2</sup> (Erişim) <http://www.infopoint-europa.de/halloeuropa/WasistdieEU.h.>, 12 Şubat 2012.

<sup>3</sup> Haydar Çakmak, **Türkiye Avrupa Birliği İlişkileri**, 3. Baskı, Ankara, Barış Kitap, 2011, s. 21.

AB'nin 1957'de altı ülke ( Almanya, Fransa, İtalya, Belçika, Hollanda, Lüksemburg) tarafından imzalanılan en önemli belgesi Roma Antlaşması'dır.

Roma Antlaşması 1 Ocak 1958'de yürürlüğe girmiştir ve Batı Dünyası Sosyal ve Ekonomik Tarihi'nin en önemli belgelerinden biridir.<sup>4</sup> Roma Antlaşması üye ülkeler ve daha sonra üye olacak ülkelerin ekonomik entegrasyonunun üzerine inşa edilmiştir. Bu nedenle de adını Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) olarak koymuşlardır. Ancak zaman içinde Avrupalılar asıl amaçları olan Avrupa Birliği'ni oluşturma düşüncelerini gerçekleştirmek için hem AET'yi yapısal olarak değiştirmişler hem de Avrupalı ülkeleri üye yaparak amaçlarına ulaşmaya çalışmışlardır.<sup>5</sup>

Dünya üzerindeki en büyük ekonomi olarak da söz edebileceğimiz Avrupa Birliği, son on yıldır Türkiye gündeminde en çok önem arz eden konulardan biridir. Avrupa Birliğine üyelik süreci içerisinde bulunan ülkemiz için sürecin devam etmesi sebebi ile kurumun önemi oldukça fazladır.

## **1.1. Avrupa Birliği Oluşumunun Tarihsel Süreci**

### **1.1.1. Avrupa Birliği'nin Oluşumuna Zemin Hazırlayan Uluslararası**

#### **Kuruluşlar**

##### **1.1.1.1. Birleşmiş Milletler Örgütü**

50 ülke, BM'nin kurucu antlaşması niteliğindeki BM Şartını, 26 Haziran 1945 tarihinde San Francisco'da imzalanmıştır. Önceleri yapılan toplantılara katılmayan Polonya'nın BM Yasası'nı daha sonra imzalamasıyla, üye devletlerin sayısı 51'e ulaşmıştır. Birleşmiş Milletler Teşkilatı, BM Şartı'nda da belirtildiği gibi, BMGK'nın beş daimi üyesi (ABD, Çin, İngiltere, Fransa, Rusya) dâhil BM'nin diğer

<sup>4</sup> John Paxton, **European Communities**, International Organizations Series Selective, Critical, Annotated Bibliographies, 1. Cilt, Amerika Birleşik Devletleri, Clio Yayıncılık, 1992, s.8 (Çevrimiçi) [books.google.com.tr/books?isbn=156000052X](https://books.google.com.tr/books?isbn=156000052X)., 12 Mayıs 2012.

<sup>5</sup> Çakmak, **a.g.e.**, s. 21.

üye devletlerinin çoğunluğunun Örgüt Şartı'nın kabul işlemlerini tamamlamalarıyla, hukuki olarak 24 Ekim 1945 tarihinde faaliyete geçmiştir. Sonrasında her yıl, 24 Ekim günü Birleşmiş Milletler Günü olarak kutlanmaktadır.<sup>6</sup>

Günümüzde üye sayısı 193'e ulaşan örgütün kurucu üyeleri arasında Türkiye de yer almaktadır.

Birleşmiş Milletler Örgütü'nün amacı:<sup>7</sup>

- Dünya barışını ve güvenliğini korumak,
- Uluslararası ekonomik, toplumsal ve kültürel işbirliği oluşturmak şeklinde belirlenmiştir. Amaçlarına ulaşmak için, ülkeler arasındaki uyuşmazlıkların barışçı yoldan çözümünü teşvik etmekte, barışa karşı tehdit, barışın bozulması ve saldırı durumunda ise çeşitli eylemler uygulamaya koyabilmektedir. Barış ve güvenliğe ilave olarak insan hakları, ekonomi ve çeşitli toplumsal konularda da önemli faaliyetlerde bulunmaktadır.

Örgüt kendi içerisinde idari bölümlere ayrılmıştır; Genel Kurul, Güvenlik Konseyi, Yönetim Konseyi, Ekonomik ve Sosyal Konsey, Genel Sekreterlik, Uluslararası Adalet Divanı. Ayrıca örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesi için çeşitli uzmanlık alanları olan birçok kuruluş da Birleşmiş Milletler Örgütü'ne bağlı olarak çalışmaktadırlar.

Bunların başlıcaları:

Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Fonu ( UNESCO),

Birleşmiş Milletler İnsan Yerleşimleri Merkezi (HABITAT),

Dünya Sağlık Örgütü (WHO),

Gıda ve Tarım Örgütü (FAO),

Uluslararası Para Fonu (IMF),

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).

<sup>6</sup> (Erişim) <http://www.mfa.gov.tr/birlesmis-milletler-teskilati-ve-turkiye.tr.mfa.>, 12 Şubat 2012.

<sup>7</sup> Nurettin Bilici, **Avrupa Birliği ve Türkiye**, 5. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2012, s.34.

### 1.1.1.2. GATT (Yeni adı ile Dünya Ticaret Örgütü)

30 Ekim 1947 tarihinde 23 ülkenin bir araya toplanması ile üye olan ülkelerine eşit ticari haklar sağlamak, gümrük tarifelerini hafifletmek, ülkelerin ticari olanaklarını uyumlu hale getirmek gibi amaçlar esas alınarak ABD'nin öncülüğünde kurulmuştur.

15.12.1993' te imzalanan Uruguay Round Antlaşması'nda alınan bir karar ile 1.1.1995 tarihinde Dünya Ticaret Örgütü olarak örgütün adı değiştirilmiştir.

DTÖ'nün kurulmasıyla uluslararası ticaret yeni bir yapı kazanmıştır. Bu yapının içinde;<sup>8</sup>

İmalat ürünleri,

Tarım ürünleri,

Hizmetler,

Mülkiyet hakları,

Sübvansiyonlar,

Telafi vergileri,

Ticarette teknik engeller,

Anti-damping kuralları,

Kamu alımlarında şeffaflığın sağlanması,

Ticaretin kolaylaştırılması,

Çevre gibi konular da yer almaktadır.

---

<sup>8</sup> Bilici, a.g.e., s. 36.

### 1.1.1.3. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü

Temelini Avrupa Ekonomik İşbirliği Teşkilatı'nın oluşturduğu OECD'yi 1961 yılında aralarında Türkiye'nin de bulunduğu Avrupalı devletler oluşturmaktadır. Avrupa Ekonomik İşbirliği Teşkilatı resmi olarak 30 Eylül 1961'de antlaşma yürürlüğe girdiğinde doğmuştur.<sup>9</sup>

Üye ülkelerinin ticari sorumlulukları GATT kuralları ile sınırlı olan örgütün oluşum amacı doğru ve güvenilir ekonomik kalkınma politikaları üretmektir.

### 1.1.1.4. Avrupa Konseyi

47 üyesi olan ve merkezi Fransa'nın Strazburg kentinde bulunan Avrupa Konseyi'ne, Avrupa'da bulunan devletlerin hemen hemen hepsi üyedir. Kurucu devlet sayısı 10 olan ve 5 Mayıs 1949 tarihinde temelleri atılan Avrupa Konseyi'nin temel amacı, Avrupa'da ortak bir demokratik ortamın ve yasal düzenin oluşturulmasıdır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve benzer insan hakları metinleri ile amaçlarını gerçekleştirmeyi hedeflemektedir.<sup>10</sup>

'Avrupa Konseyi Statüsü' adı verilen kurucu antlaşma ile Doğu Bloku ülkelere karşı Avrupa ülkeleri tarafından kurulmuştur.

Türkiye'nin aralarına 8 Ağustos 1949'da katıldığı konsey, eğitim, kültür, insan haklarının korunması gibi konulara özellikle önem vermiştir.

Avrupa Konseyi oy birliği ile karar almaktadır ve üyesi olan her devletin bir bakan göndermesi ile oluşturulan bir Bakanlar Komitesi bulunmaktadır. Ayrıca, üyeleri ulusal parlamentolardan gelen Sekreterliği, Danışma Meclisi ve Avrupa İnsan Hakları Divanı vardır.

<sup>9</sup> (Erişim) <http://www.oecd.org/about/history/>., 14 Şubat 2012.

<sup>10</sup> (Erişim) <http://www.coe.int/aboutcoe/index.asp?page=quisommesnous&l=tr>., 14 Şubat 2012.

### 1.1.1.5. Kuzey Atlantik Antlaşması Teşkilatı (North Atlantic Treaty Organization- NATO)

NATO, 4 Nisan 1949 tarihinde ‘Kuzey Atlantik bölgesinde barış ve güvenliği korumak, istikrarı ve huzuru geliştirmek’ amacıyla Washington’da ABD, Kanada ve 10 Avrupa Ülkesi tarafından kurulmuştur. Türkiye, Yunanistan ile birlikte 1952 yılında teşkilata üye olmuştur. Teşkilat, İkinci Dünya Savaşı’nın arkasından, Sovyetler Birliği’nin Avrupa’da izlediği politikaların yarattığı tedirginlik üzerine kurulduğu da sıklıkla söylenmektedir.<sup>11</sup>

Şimdilerde NATO’nun, güvenliği stratejik olarak planlayarak barışı yaymak gibi yeni bir misyonu bulunmaktadır.<sup>12</sup> Merkezi Brüksel’de bulunan teşkilatın yönetim organı Kuzey Atlantik Konseyidir.

### 1.1.2. Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu

Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu, Avrupa Topluluğu’nun öncüsü ve Avrupa’nın bir ticari birlikteliğidir.<sup>13</sup> Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu Antlaşması, 18 Nisan 1951 tarihinde Paris’te imzalanmış ve 23 Temmuz 1952 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Almanya, Belçika, İtalya, Fransa, Hollanda ve Lüksemburg’un kömür ve çelik sanayileri arasında işbirliğinin oluşumuna zemin hazırlayan ilk ortak pazardır. Birliğin hukuki varlığı 50 yıl sürmüş ve 23 Temmuz 2002 tarihinde sona ermiştir.

Kömür ve Çelik ile başlayan ancak tüm diğer ekonomik sektörleri de kapsayarak bir ‘Avrupa Federasyonu’na kadar ulaşması hedeflenen işbirliğinin boyutu, 25 Mart 1957 tarihinde aynı ülkeler tarafından kurulan iki ayrı toplulukla genişletilmiş-

<sup>11</sup> Bilici, a.g.e., s. 38.

<sup>12</sup> (Erişim) <http://www.nato.int/history/nato-history.html>, 14 Şubat 2012.

<sup>13</sup> (Erişim) [http://de.wikipedia.org/wiki/Europ%C3%A4ische\\_Gemeinschaft\\_f%C3%BCr\\_Kohle\\_und\\_Stahl](http://de.wikipedia.org/wiki/Europ%C3%A4ische_Gemeinschaft_f%C3%BCr_Kohle_und_Stahl), 14 Şubat 2012.

tir: Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (AAET), Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET). Bu Antlaşmalar 1.1.1958 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir.<sup>14</sup>

1 Temmuz 1967 tarihinde yürürlüğe giren Füzyon Antlaşması ile:<sup>15</sup>

- Üç ayrı ortaklık, hukuki varlıklarını korumalarına rağmen bazı konularda birleştirilmiş ve üç Topluluğu ifade etmek üzere ‘Avrupa Toplulukları’ deyimini kullanılmaya başlanmıştır.
- Üç Topluluk o vakte kadar ayrı ayrı yürütme ve karar organlarına sahipken bunlar; tek Komisyon, tek Parlamento, tek Konsey çatısı altında birleştirilmiştir. Bundan dolayı da ‘Avrupa Toplulukları Komisyonu’, ‘Avrupa Toplulukları Parlamentosu’, ‘Avrupa Toplulukları Adalet Divanı’ deyimleri kullanılmaya başlanmıştır.
- Aynı Antlaşma ile üç Topluluğun bütçelerinin de birleştirilmesi yoluna gidilmiştir.

### **1.1.3. Avrupa Topluluklarından Avrupa Birliği’ne**

#### **1.1.3.1. Avrupa Toplulukları Kurucu Antlaşmaları**

Daha önce de belirttiğimiz gibi; Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu Antlaşması ilk kurucu Antlaşmadır. Bu Antlaşmayı izleyenler ise; Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu ve Avrupa Ekonomik Topluluğu (Roma Antlaşması) Antlaşmalarıdır. Avrupa bütünleşme çalışmasının en önemli hukuki belgesi ise Roma Antlaşmasıdır.

Roma Antlaşması Avrupa’nın anayasası olarak görülmektedir ve Antlaşmada ilk reform hareketi Avrupa Tek Senedi ile yapılmıştır. 28 Şubat 1986’da parlamentoca onaylanmış olan Avrupa Tek Senedi ulusal parlamentolarca da kabul edilmiş ve sonra yürürlüğe 1 Temmuz 1987’de girmiştir. Amacı, üyelere malların serbest dola-

<sup>14</sup> Bilici, a.g.e., s. 39.

<sup>15</sup> Bilici, a.g.e., s. 40.

şımına getirilmiş tarifersiz engellerin önemli bir bölümünü kaldırma olanağı vermek olan Avrupa Tek Senedi, ortak pazara katılımı da artırmak istemiştir.<sup>16</sup>

Roma Antlaşmasına sosyal politika maddelerinin eklenme amacı; bir iç pazar oluşturulmasını kolaylaştırmaktır.

### **1.1.3.2. Maastricht Antlaşması (Avrupa Birliği Antlaşması)**

Maastricht Antlaşması'nın resmi adı Avrupa Birliği Antlaşmasıdır. Avrupa Birliği amacı üzerine temellerini oturtturarak Avrupa Ekonomik Topluluğu ismini Avrupa Topluluğu'na çevirmiştir. Antlaşmanın ayrıca tarihi ve politik bir öneme sahip olmasının nedenleri; Birliği meydana getirmiş olan toplumların kültür, gelenek ve geçmişini göz ardı etmeden dayanışmayı güçlendirme, gelecekteki Avrupa'nın yapılanması için gerekli görülen temeli oluşturma, Avrupa Topluluğu'nun demokratik özelliklerini ve hukuk devletinin temel insan hak ve hürriyetlerini pekiştirme gibi misyonlarının olmasıdır.<sup>17</sup>

Maastricht Zirvesi 9–10 Aralık 1991 tarihinde Hollanda'da yapılmış ancak Antlaşmanın yürürlüğe girişi 1 Kasım 1993 olmuştur.

### **1.1.3.3. Amsterdam Antlaşması**

16–17 Haziran 1997 tarihinde yapılan Amsterdam Zirvesi ile de toplulukla ilgili önemli kararlar alınmıştır. Antlaşma 2 Ekim 1997 tarihinde imzalanmış ancak 1 Mayıs 1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Avrupa Birliği ülkelerinin antlaşması olan Maastricht Antlaşması günün koşullarına Amsterdam Antlaşması ile uyarlanmıştır ve bu çerçevede tek para birimine geçiş, ortak vize uygulamasına geçiş gibi düzenlemeler yapılması amaçlanmış ve uygulanmıştır.

<sup>16</sup> Mesut Gülmez, **Avrupa Birliği'nde Sosyal Politika**, Ankara, Aydoğdu Ofset, 2003, s. 2.

<sup>17</sup> Rıdvan Karluk, **Avrupa Birliği ve Türkiye**, İstanbul, Beta Yayınevi, 2002.

#### 1.1.3.4. Nice Antlaşması

Maastricht Antlaşması'ndan sonra topluluğun artan üye sayısına uyum sağlamak amacı ile kurumsal yapıda önemli değişiklikler yapabilmek için 21 Şubat 2001 tarihinde Nice Antlaşmasını imzalanmıştır.

Bu Antlaşma ile kabul edilen bazı önemli düzenlemeler ise:<sup>18</sup>

- Yeni üye olacak 12 ülke dikkate alınarak, AB kurumlarının ( Konsey, Parlamento, Komisyon...) kompozisyonunda ve işleyişinde değişiklik yapılmıştır. Kurumlar 27 üyeli AB'ye göre yeniden şekillendirilmiştir.
- 'Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesi' ismi ' Avrupa Birliği Resmi Gazetesi' şeklinde değiştirilmiştir.
- Brüksel AB başkenti olma özelliğini daha da güçlendirmiştir.12 aday ülkenin katılmasından sonra tüm AB Zirve toplantılarının Belçika'da yapılması kararlaştırılmıştır.

Nice Antlaşması yalnızca Avrupa Birliği'nin kurumsal yapısında bazı reformlar yapmayı amaçlamıyordu. Avrupa'nın geleceği konusunda ortak bir bakış açısının sağlanabilmesi için bir tartışma sürecinin açılması doğrultusunda bir bildirme Nice Zirvesi'nin sonuç bildirgesine eklenmiştir.<sup>19</sup>

#### 1.1.3.5. Lizbon Antlaşması

13 Aralık 2007 tarihinde Portekiz'in başkenti Lizbon'da imzalanan Antlaşma, üye ülkelerdeki onay sürecinin tamamlanmasından sonra 1 Aralık 2009 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

<sup>18</sup> Bilici, a.g.e., s. 44-45.

<sup>19</sup> M. Serdar Palabıyık, Ali Yıldız, **Avrupa Birliği**, Ankara, Odtü Yayıncılık, t.y., s. 34.

Lizbon Antlaşması, yürürlükte olan antlaşmaları (Avrupa Birliği Antlaşması ve Roma Antlaşmaları- AKÇTA ve AAET) kaldırmamış yalnızca antlaşmalar içerisinde önemli değişiklikler yapmıştır.

‘Avrupa Birliği’ adı altında tek bir tüzel kişilik oluşturularak AB tek bir yasal kişilik haline getirilmiştir. Böylelikle, AB tek bir yasal kişilik haline getirilmiş, Topluluk ve Birlik ayrımı ortadan kaldırılmıştır.

Lizbon Antlaşması ile yapılan bazı önemli değişiklikler de;<sup>20</sup>

- Ulusal Parlamentolara AB’nin iyi işleyişine katkıda bulunma imkânı verilmiştir.
- Avrupa vatandaşlığının anlam kazanması (yurttaşlık girişimi).
- ‘Temel Haklar Sözleşmesi’ AB antlaşmasına eklenerek, diğer AB Antlaşmaları ile eş düzeyde kabul edilmiş ve üye ülkeleri bağlayıcı metin haline getirilmiştir.

#### **1.1.4. Avrupa Birliği’nin Genişlemesi**

##### **1.1.4.1. Kurucu Ülkeler**

1952 yılında Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu, arkasından 1958 yılında o zamanki ismiyle Avrupa Ekonomik Topluluğu ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu 50’li yıllarda 6 ülke (İtalya, Belçika, Almanya, Hollanda, Fransa, Lüksemburg) ile birlikte kurulmuştur. Topluluğun üye sayısı;

- 70’li yıllarda 3
- 80’li yıllarda 3
- 90’lı yıllarda 3 ve
- 2000’li yıllarda 12 üyenin katılmasıyla 27’ye çıkmıştır.

---

<sup>20</sup> Bilici, a.g.e., s. 48.

#### **1.1.4.2. Birinci Genişleme: İngiltere, İrlanda ve Danimarka**

Avrupa Birliği'nin ilk genişleme çalışmaları biraz sıkıntılı olmuştur çünkü ilk başta topluluğa katılmak istemeyen İngiltere daha sonra fikrini değiştirerek topluluğa katılmak istediğini belirtmiştir. İngiltere'nin bu isteğine Fransa pek sıcak bakmamış ve sekiz ay boyunca 'boş sandalye politikası' izlemiş yani karar alma sürecinin hiçbir aşamasına katılmamış, karar çıkmasını da engellemiştir.

İngiltere daha sonra AT'ye ikinci kez başvurmuştur ancak bu sefer yalnız değildir, yanında EFTA (Avrupa Serbest Ticaret Bölgesi) içerisinde birlikte bulunduğu Norveç, İrlanda ve Danimarka da vardır.

Daha sonra Norveç referandum ile aldığı karar ile Avrupa Topluluğu'na katılmaktan vazgeçmiştir. Müzakerelerin sonuçlanması ile birlikte de 1 Ocak 1973 tarihinde İngiltere, Danimarka ve İrlanda Avrupa Topluluğuna katılmışlardır.

İlk genişlemenin sonucu olarak Ortak Pazar genişlemiş, topluluğun da uluslararası etkinliği artmıştır.

#### **1.1.4.3. İkinci Genişleme: Yunanistan**

Avrupa Topluluğu 1970'lerde ilk genişlemenin yaratmış olduğu ekonomik ve sosyal sorunlar ile uğraşırken, 1974 yılının Temmuz ayında Kıbrıs'ta yaşanan hükümet darbesi ile Samson'un iktidarı ele geçirmesi Avrupa Topluluklarını da yakından ilgilendirmektedir.

Gelişmeler karşısında Türkiye'nin Kıbrıs'a müdahale etmesi ile Kıbrıs sorunu yeni bir boyut kazanmış ve diğer bir yandan da 1967 tarihinden beri iktidarda olan Cunta rejimi devrilmiş ve iktidara Konstantin Karamanlis gelmiştir.

Karamanlis görevine başlar başlamaz demokrasinin teminatı olarak gördüğü ve Türkiye ile aralarındaki sorunların giderilmesinde kendisine destek sağlayacağını düşündüğü Avrupa Ekonomik Topluluğu'na tam üyelik başvurusunda bulunmuştur.

Avrupa Konseyi, Yunanistan'da ki demokratik rejimin tam üyelikle garanti altına alınacağını düşünerek müzakerelere başlamış, Fransa'nın, özellikle de Cumhurbaşkanı Valery Giscard d'Estaing'in özel desteği ile de 1981 yılında Avrupa Toplulukları'na üye olmuştur.

#### **1.1.4.4. Üçüncü Genişleme: İspanya, Portekiz**

1974'de Portekiz'de Salazar'ın, 1975'de İspanya'da Franco'nun ölümleri ile iki ülkede de diktatörlük rejimleri yıkılmış ve artlarından demokratik rejimler kurulmuştur. Demokratik rejimlerini güvence altına alabilmek için tam üyeliğe başvurmuşlardır.

Her ne kadar Avrupa Komisyonu Avrupa Konseyi'ne, ekonomik geriliği ve kalabalık nüfusundan ötürü İspanya için olumsuz rapor verse de, Fransa'nın büyük desteği ile demokrasinin İspanya'da tam olarak yerleşebilmesi için İspanya'ya tam üyelik verilmiştir.

Birliğe katılmak isteme sebebi İspanya ile aynı olan Portekiz'in daha az nüfuslu olması ve ülkenin İspanya'ya oranla daha küçük olması ona avantaj sağlamış sonuç olarak Birliğe katılımı sorunsuz olarak gerçekleşmiştir. İki ülke de 1986 tarihinde Birliğe tam üye olmuşlardır.

İspanya ve Portekiz'in AT'ye katılmaları ile üye sayısı kuruluştaki sayının iki katına çıkmış ve sayı on ikiye ulaşmıştır. Genişlemeler maliyetli olmuş ve topluluğun ortalama ekonomik varlığını fakirleştirmiştir.

#### **1.1.4.5. Dördüncü Genişleme: İsveç, Finlandiya ve Avusturya**

Birliğin dördüncü genişlemesi 1990'lı yılların başlarında Avrupa'nın en gelişmiş ülkelerini birliğe katması ile gerçekleşmiştir.

Avusturya, Finlandiya ve İsveç'in gelişmişlik derecesi, demokrasisi ve diğer standartları üye ülkelerden daha fazla olduğu için bu ülkelerin birliğe katılımı sorunsuz olmuştur. 1 Ocak 1995 tarihinde Avusturya, Finlandiya ve İsveç Avrupa Birliği'ne tam üye olmuşlar ve AT'nin üye sayısı 15'e yükselmiştir.

#### **1.1.4.6. Beşinci Genişleme: 10 Yeni Ülke**

Avrupa Birliği, 2004 yılında gerçekleştirdiği beşinci büyümesi ile en büyük genişlemesini yapmış ve 1 Mayıs 2004 tarihinde Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Estonya, Letonya, Litvanya, Slovenya, Slovakya, Polonya, Kıbrıs ve Malta da AT'ye katılmışlardır.

#### **1.1.4.7. Altıncı Genişleme: Bulgaristan ve Romanya**

15 Şubat 2000 tarihinde Eski Varşova Paktı ülkelerinden Bulgaristan ve Romanya ile AB arasındaki tam üyelik müzakereleri başlamıştır.

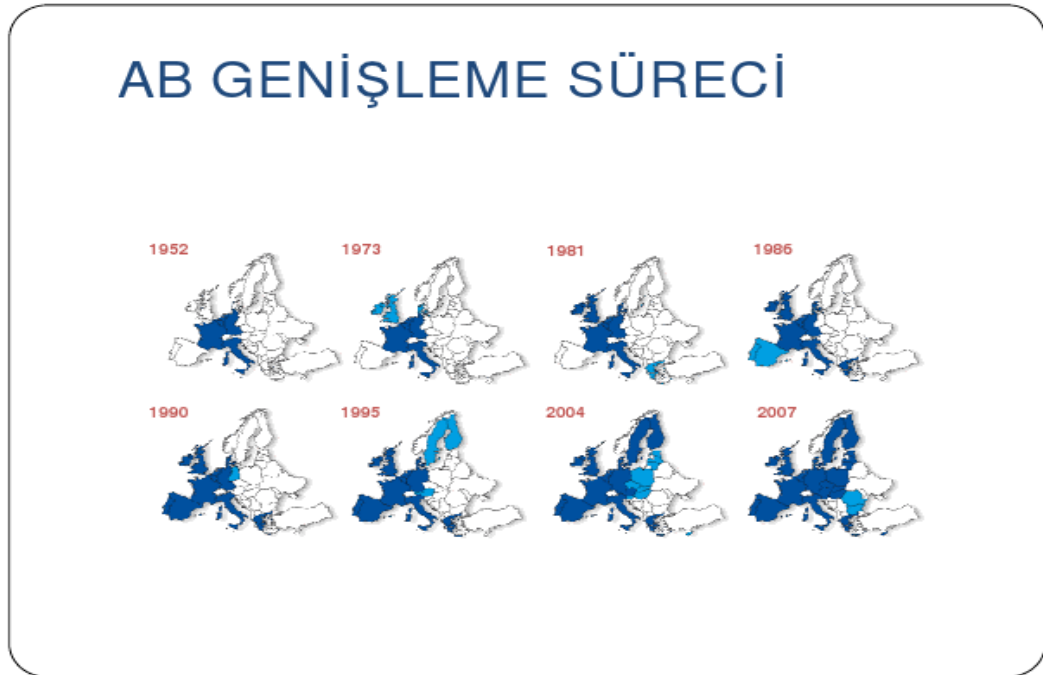
Bulgaristan 15 Aralık 1995 tarihinde Avrupa Birliği'ne başvurmuş, müzakerelerin tamamlanması ve Katılım Antlaşmasından sonra da 1 Ocak 2007 tarihinde tam üye olarak Birlik tarafından kabul edilmiştir.

Romanya ise 22 Haziran 1995 tarihinde tam üyelik için Avrupa Birliği'ne başvurmuştur. 1997 yılının Temmuz ayında Komisyon görüşünü açıklamış, ilk ilerleme raporunu ise 1998 yılında yayınlamıştır.

1999 yılında ise ikinci ilerleme raporunu yayınlayan Komisyon, Romanya'da yaşayan çocukların yaşam standartlarında iyileştirme yapılması için kurumsal önlemler alınması şartını öne koyarak onay vermiştir.

Tam üyelik müzakerelerinin 2004 yılı Aralık ayında tamamlanması ve 25 Nisan 2005 tarihinde de Katılım Antlaşması'nın imzalanmasının ardından 2007 yılı Ocak ayında Romanya'nın Avrupa Birliği tam üyeliği gerçekleşmiştir.

Aşağıdaki şekilde Avrupa Birliği'nin 2007 yılına kadar olan genişleme süreci verilmiştir.



**Şekil 1: Avrupa Birliği Genişleme Süreci**<sup>21</sup>

<sup>21</sup> (Erişim)

[https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:OTQjot5JCKMJ:www.ikv.org.tr/images/upload/data/files/cnas-ab nedir.pdf+h%C4%B1ristiyan+demokratlar+avrupa+halk+partisi.](https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:OTQjot5JCKMJ:www.ikv.org.tr/images/upload/data/files/cnas-ab%20nadir.pdf+h%C4%B1ristiyan+demokratlar+avrupa+halk+partisi.), 17 Şubat 2012.

### **1.1.5. Avrupa Birliği'nin Kurumları**

Avrupa Birliği kuruluş tarihinden itibaren günümüze dek birçok değişime ve gelişime uğramış ve pek çok önemli yapısal ve işlevsel önemli evrimlerden geçmiştir. Avrupa Birliği günümüzde yasama, yürütme ve yargı görevlerini yerine getiren organlara sahiptir ancak amacı üyesi olan devletlerin yararına çalışmak olduğu için karar alma ve uygulama bir hayli zordur. Avrupa Birliği'nin örgüt yapısı dışarıdan kolay anlaşılmayacak derecede karmaşıktır.

Birlik kurucu antlaşmaları ile Birlik organlarını ve bu organların yetkilerini belirlemiştir. Bunlar sırasıyla Avrupa Parlamentosu, Bakanlar Konseyi, Avrupa Komisyonu, Adalet Divanı, Sayıştay, Devlet ve Hükümet Başkanları Zirvesi yani diğer bir adı ile Avrupa Konseyi ve Avrupa Merkez Bankasıdır.

Bunların dışında, Bölgeler Komitesi, Ekonomik ve Sosyal Komite, Avrupa Yatırım Bankası, Avrupa Ombudsmanı da Birliğin organları arasında kabul edilir.

#### **1.1.5.1. Avrupa Parlamentosu**

1959 yılında Roma Antlaşması'yla kurulan Avrupa Parlamentosu'nun yükümlülüğü: Bakanlar Konseyi ve Avrupa Komisyonu tarafından paylaşılmış olan yasama ve yürütme yetkilerinin kullanılmasının demokratik denetimini yapmaktır. Ayrıca, Avrupa Komisyonu üyelerinin belirlenmesi, üyelerin görevden alınması ve AB bütçesinin belirlenmesi gibi görevleri de bulunmaktadır.

Avrupa Parlamentosu, Komisyon'un programını oylar, çeşitli sorularla Komisyon'u denetleyerek Birliğin işleyişini takip eder.

Komisyon mevzuat önerisi için çalışmalarını hazırlar, Parlamento ve Konsey ise mevzuatı yürürlüğe koyma yetkisini paylaşırlar. Günümüzde birçok konudaki Avrupa standartları adı altında anılabilecek düzenlemeler Avrupa Parlamentosu'ndaki tekliflerden kaynaklanmaktadır.<sup>22</sup>

Avrupa Parlamentosu'nun da tüm parlamentolar gibi üç temel yetkisi bulunmaktadır. Bunlar; bütçe yetkisi, yasama yetkisi ve yürütme üzerinde denetim yetkisidir.

Avrupa Parlamentosuna, Avrupa Birliği'ne üye olan ülkelerden kaç tane temsilci gönderileceği, Avrupa Topluluğu Antlaşmasının 190. Maddesinde belirtilmiştir. Üye devletlerin nüfusları bunun için temel alınmıştır. Parlamenterlerin sayısı 2004 yılı Mayıs ayına kadar 626, genişlemenin ardından ise 732 olmuştur.<sup>23</sup>

Nice Antlaşması'nda alınan karara göre parlamentonun yeni üye sayısı 732 olarak belirlenmiştir. Avrupa Anayasası'nda ise her ülke için alt sınır olarak 6, üst sınır olarak da 96 üst sayısı belirlenmiş ve toplam milletvekili sayısının 750'yi aşmayacağı belirtilmiştir.<sup>24</sup>

Avrupa Parlamentosu görev yeri Lüksemburg, Fransa ve Belçika'dır. Lüksemburg Parlamento'nun sekreterlik hizmetlerinin gerçekleştirildiği yerdir. Fransa'nın Strasbourg şehrinde bütün parlamenterlerin tam katılımı her ay Parlamento'nun aylık görüşmeleri yapılır. Parlamento komite toplantılarını ve ilave hazırlık çalışmalarını ise Brüksel'de toplanmaktadır.<sup>25</sup>

Avrupa Parlamentosu'nun faaliyetlerini üç farklı şehirde gerçekleştirmesi tarihsel temellerinin bu şehirlerde atılmış olmasındandır. Avrupa Toplulukları farklı yerlerde ve tarihlerde oluşturulmuşlardır. Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu görevine 1952'de Lüksemburg'da başlamıştır. Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu ve Avrupa Ekonomik Topluluğu ise 1959'de Brüksel'de toplanmıştır. Strasbourg, Almanya ve Fransa için barışın sembolü olarak düşünülmekte, bu sebeple de ilk önce Avrupa Konseyi'ne, sonrasında ise Avrupa Parlamentosu'na merkezlik yapmıştır. Parlamen-

<sup>22</sup> (Erişim) [URL:http://ansiklopedi.turkcebilgi.com/Avrupa\\_Parlamentosu.](http://ansiklopedi.turkcebilgi.com/Avrupa_Parlamentosu.), 17 Şubat 2012.

<sup>23</sup> Ülger, **a.g.e.** s.70.

<sup>24</sup> Palabıyık, Yıldız, **a.g.e.**, s. 42.

<sup>25</sup> Ülger, **a.g.e.**, s. 71.

to'nun kurumlarının üç farklı şehirde görevlerini icra etmeleri uzun bir süre teamül olarak devam etmiş, nihai karara ise Edinburg Zirvesinde 1952 tarihinde bağlanmış ve hukuki boyutunu da Amsterdam Anlaşmasıyla kazanmıştır.<sup>26</sup>

Avrupa Parlamentosu'nun görevleri arasında şunlar sayılabilir:<sup>27</sup>

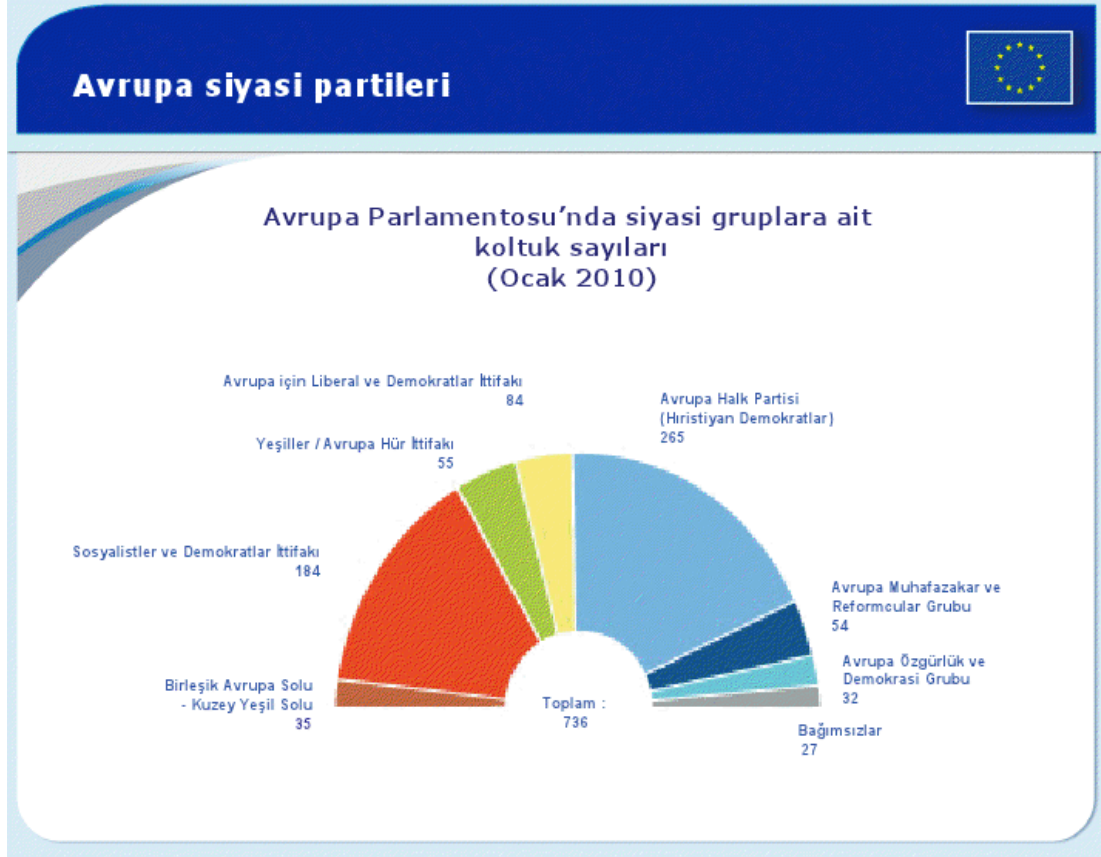
- Avrupa Komisyonu'nun görevine son verebilir. Bunun için üyelerin 2/3'ünün oylarına gereksinimi vardır.
- Bakanlar Konseyi ve Avrupa Komisyonu'nun görevlerini denetlemek için soru önergesi verebilir.
- Kurumların yanlış yönetildiğini veya AB hukukunun göz ardı edildiği düşünülen durumlarda araştırma komisyonları kurarak konuyu araştırabilir.
- Zorunlu olmayan harcamaların düzenlenmesinde söz sahibidir.
- Bütçenin kabul edilmesi de Parlamentonun sorumluluğundadır.
- Bütün bunların yanı sıra pek çok AB kurumunun yöneticilerinin atanmasında Avrupa Parlamentosu'nun onayına gerek vardır.

---

<sup>26</sup> Ülger, **a.g.e.**, s. 71.

<sup>27</sup> Palabıyık, Yıldız, **a.g.e.**, s. 43-44.

Aşağıdaki şekilde Ocak 2010 yılına ait Avrupa Parlamentosundaki Siyasi Grupları ve koltuk sayılarını görebiliriz:



**Şekil 2: Avrupa Parlamentosu'ndaki Siyasi Gruplara Ait Koltuk Sayıları<sup>28</sup>**

<sup>28</sup> (Erişim)

<https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:gAF51YqijcJ:www.avrupainfo.isomertest.com/Files/sli/detr036.ppt+h%C4%B1ristiyan+demokratlar+avrupa+halk+partisi+265.>, 17 Şubat 2012.

### 1.1.5.2. Bakanlar Konseyi

Avrupa Birliği'nin temel organı olan Bakanlar Konseyi, AB'nin kurumsal yapısı içerisinde görüşülen konular üzerinde son kararı verme yetkisine sahip olan en önemli organdır.

Uzlaştırıcı bir yürütme organı olan konsey, ulusal çıkarları uzlaştırmaya çalışır ve üye ülkelerin genellikle dışişleri bakanlarının ya da ilgili bakanlarının katılımıyla toplanır. Toplantılarına 'zirve' adı verilir ve zirveler altı ayda bir düzenlenir. Temel politikaların ve stratejilerin görüşüldüğü toplantılar, üye ülke devlet ve hükümet başkanlarının katılımıyla gerçekleşir. Bakanlar Konseyi, esas düzenlemeleri yapma yetkisine sahip kurumdur.<sup>29</sup>

Bakanlar Konseyi üye sayısı 2007 yılında gerçekleştirilen son genişleme itibariyle 27'ye ulaşmıştır. Konseyde her üye ülkenin bir temsilcisi bulunmaktadır ancak gündemdeki görüşülecek konulara göre temsilciler değişebilmektedirler. Bakanlar Konseyi aşağıda gösterildiği gibi 9 farklı şekilde toplanabilmektedir.<sup>30</sup>

1. Genel İşler ve Ekonomik İlişkiler Konseyi- Dışişleri Bakanları
2. Adalet ve İçişleri Konseyi- Adalet veya İçişleri Bakanları
3. Ekonomik ve Mali İşler Konseyi- Maliye ve Ekonomi Bakanları
4. Çalışma, Sosyal Güvenlik, Sağlık ve Tüketicinin Korunması Konseyi- İlgili Bakanlar (bakanlık isimleri her ülke için değişmektedir)
5. Taşımacılık, Telekomünikasyon ve Enerji Konseyi- İlgili Bakanlar
6. Rekabet Konseyi- İlgili Bakanlar
7. Çevre Konseyi- Çevre Bakanları
8. Eğitim, Gençlik ve Kültür Konseyi- Milli Eğitim ve Gençlik Bakanları
9. Tarım ve Balıkçılık Konseyi- İlgili Bakanlar

<sup>29</sup> Gökçe Kalyoncu, 'Avrupa Birliği Süreci'nde Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği', **Yüksek Lisans Tezi**, Ankara, 2007, s.5, (Çevrimiçi) acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/3584/4472.pdf., 18 Şubat 2012.

<sup>30</sup> Ülger, **a.g.e.**, s.64.

Bakanlar Konseyi'nin görevleri şöyle sıralanabilir:<sup>31</sup>

- Avrupa Parlamentosu ile birlikte yasama görevini yürütür.
- Üye ülkelerin ekonomi politikaları arasında koordinasyon sağlar.
- Avrupa Birliği adına diğer ülkeler veya diğer uluslararası örgütlerle uluslararası antlaşmalar yapar.
- Komisyonun gönderdiği ilk bütçe taslağından hareketle bütçe taslağını hazırlar.
- Avrupa Sayıştay'ı, Ekonomik ve Sosyal Konsey, Bölgeler Komitesi gibi kurumların üyelerini atar.
- Ortak Güvenlik ve Dış Politikası ile Adalet ve İçişleri gibi konularda üye ülkelerin politikalarını koordine eder.

Bakanlar Konseyi'nin Başkanlığı, Avrupa Birliği Dönem Başkanlığı hangi ülke tarafından yürütülüyor ise altı ay süresince o ülkenin Dışişleri Bakanı tarafından temsil edilir. Konseyin karar alması üç şekilde gerçekleşir. Bunlardan ilki basit çoğunluk, ikincisi nitelikli çoğunluk, üçüncüsü ise oybirliğidir.

### 1.1.5.3. Avrupa Komisyonu

Merkezi Brüksel'de olan Avrupa Komisyonu, idari bakımdan 26 Genel Müdürlükten oluşmaktadır.

Avrupa Birliği'nin 5. Genişlemesinin ardından 1 Ocak 2005 tarihinde Komisyon 'her üye ülkeye bir Komisyon üyesi' sistemini benimsemiş ve böylelikle daha önceleri üye iki ülke ile temsil edilen Almanya, Fransa, İtalya, İngiltere ve İspanya'nın ayrıcalıklı durumları ortadan kaldırılmıştır. 27 üyenin bulunduğu Komisyonun üyelerini seçim süreci oldukça zordur ve Komisyon'un görev süresi beş yıldır.

---

<sup>31</sup> Palabıyık, Yıldız, **a.g.e.**, s. 47.

Sadece Avrupa Parlamentosuna sorumlu olarak çalışan komisyon uluslararası düzeydedir. Parlamento ile yakın ilişkiler içerisinde çalışmasının en önemli nedeni yasama önerilerini yapan organın Avrupa Komisyonu olmasıdır. Yetki paylaşımı Konsey, Parlamento ve Komisyon arasında da bulunmaktadır. Komisyon, Birliğin sözleşmeyle sonuçlanan antlaşmalarına ilişkin görüşmeleri yaparken, Konsey, sözleşme yapma yetkisini kullanan organdır. Ancak parlamentodan uygun görüş almadan, Konsey bu adımı atamaz.<sup>32</sup> Avrupa Komisyonu kararlarını oy çoğunluğu ile alır ve AB'yi temsil eder, üyeleri de Avrupa Birliği adına hareket ederler.

#### 1.1.5.4. Adalet Divanı

7 Ekim 1958 tarihinde kurulmuş olan Adalet Divanı, AB'nin en yüksek yetki organıdır ve merkezi Lüksemburg'dadır.

Adalet Divanı'nın verdiği kararlar kesindir ve temyizi yoktur. Üye ülkelerin ulusal mahkemelerinin üstündedir. Ve topluluk hukuku üye ülkelerde uygulanmaktadır. Hâkimler altı yıllığına atanırlar ve yeniden atanmaları da mümkündür. Adalet Divanı Başkanı üç yıllığına hâkimler tarafından aralarından birini seçerler. AB ile ilgili davalara bakar. Birlik organları, ulusal mahkemeler, üye devletler, şirketler ve bireyler AB Antlaşmaları'yla ilgili konularda mahkemeye başvurabilirler. Divanın kararı kesin ve son karardır. Bir üst mahkeme yoktur. Hem Adalet Divanı'nın yükünün çokluğu hem temyiz hakkının bulunmaması nedeniyle 1986'da Tek Senet'te yeni bir mahkeme kurma kararı alınmış ve 1989'da mahkeme hayata geçmiştir. Yeni kurulan asliye mahkemesinin kararları Adalet Divanı'na götürülerek temyiz edilebilir. ( Adalet Divanı Avrupa Birliği Antlaşması ile Birlikle ilgili davalara bakar). Mahkemenin oluşumu Divan gibi üye ülkelerin tayin ettiği bağımsız hakemlerden oluşur.<sup>33</sup>

*'Kısacası; Roma Antlaşması başta olmak üzere mevzuat hükümlerinin uygulanışını denetlemekle görevli tarafların altı yıl için atadığı birer yargıçtan oluşan*

<sup>32</sup> Füsun Arsava, **Avrupa Birliği'nin Kurumsal Yapısı ve Karar Alma Süreci**, Avrupa Birliği El Kitabı, Ankara, T. C. Merkez Bankası Yayınları, 1995, s. 53–70.

<sup>33</sup> Çakmak, **a.g.e.**, s. 32.

*yüksek mahkemedir.*<sup>34</sup> *Adalet Divanı'nın kararları; uyulması zorunlu, tüm topluluk tarafından bağlayıcı özelliği olan kaynaklar arasında yer almaktadır.*<sup>35</sup>

### 1.1.5.5. Sayıştay

Avrupa Birliği'nin mali işlerinin dış denetçiliğini yapan kurumdur. 22 Temmuz 1975 tarihli Brüksel Antlaşması ile kurulan kurum, Avrupa Birliği genel bütçesinin uygulanmasını, Avrupa Kalkınma Fonlarını ve diğer Avrupa Birliği kurum ve ajanslarını denetlemektedir. Avrupa Birliği Antlaşması'nın 246-248. Maddelerinde bağımsız çalışan bir Avrupa Birliği kurumu olduğu belirtilmiştir.<sup>36</sup>

Üyeleri, Bakanlar Konseyi tarafından Avrupa Parlamentosu'nun da görüşü alınarak oybirliği ile altı yıllık süre için seçilen denetçilerden oluşturulmaktadır. Başkanı, Sayıştay üyeleri arasından üç yıllık görev süresi için seçilmekte, göreve başlanan ilk toplantıda ülkeler arasında görev değişimi yapılmaktadır. Günümüzde sayısı 27'ye ulaşan Sayıştay Üyeleri, birliğe üye olan her devletten bir temsilci esasına göre belirlenmektedir. Kurumun bünyesinde görevli olan çalışanların sayısı ise 800'dür.<sup>37</sup>

Sayıştay, Komisyon aleyhine Avrupa Toplulukları Adalet Divanı'na AB'yi anlaşmalarda belirtilmiş olan mali sorumlulukları yerine getirmemek koşulu ile zarara uğrattığına karar vermesi durumunda dava açma hakkına sahiptir. 1997 yılında imzalanan Amsterdam Antlaşmasıyla ayrıca Sayıştay'ın yetkilerinin arasına, Avrupa Parlamentosuna ve Bakanlar Konseyine rapor sunma, AB'nin üçüncü ülkelerdeki temsilcilikleri ve Avrupa Yatırım Bankası'nın idaresinde olan fonları denetleme de dâhil edilmiştir. Bunun dışında ise Sayıştay'ın, gündemde görüşülen konular üzerinde kimseye bağlı olmaksızın görüş açıklama hakkı bulunmaktadır.<sup>38</sup>

<sup>34</sup> Yusuf Bayraktutan, **Global Ekonomide Bütünleşme Trendleri Bölgeselleşme ve Küreselleşme**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2007, s. 98-99.

<sup>35</sup> Bilici, **a.g.e.**, s. 62.

<sup>36</sup> (Erişim) [eca.europa.eu/products/folder\\_2006\\_tr](http://eca.europa.eu/products/folder_2006_tr), 20 Şubat 2012.

<sup>37</sup> Ülger, **a.g.e.**, s. 75-76.

<sup>38</sup> Ülger, **a.g.e.**, s. 76.

Hem Parlamento'dan bağımsız olarak, hem de yürütme organı pozisyonundaki Komisyon' dan kendi başına bir birlik organı olma sıfatı kazanarak Maastricht Antlaşmasından itibaren yerini almıştır.<sup>39</sup>

#### 1.1.5.6. Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi

Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi, 1957 yılında Roma Antlaşması ile kurulmuş olmakla birlikte toplumun hemen hemen bütün kesimlerinden temsilcilere sahiptir. Amacı işçileri, işverenleri, sivil toplum kuruluşlarını bir araya getirerek organize bir sivil toplum kurmaktır.

Avrupa Birliği'nin yasama ve yürütme organları bir karar almadan önce mutlaka AESK'in görüşünü almaktadırlar. Merkezi Brüksel'de olan Komite yılda iki kez toplanır, başkanı ve başkan yardımcıları iki yıllığına seçilir.

AESK'in altı alt bölümü ve bölümler içerisinde çalışan uzmanlardan oluşmakta olan da bir sistemi vardır. Alt bölümleri sıralayacak olursak:

- Ekonomik ve Parasal Birlik, Ekonomik ve Sosyal Bütünleşme (ECO)
- Tarım, Kırsal Kalkınma ve Çevre (NAT)
- Dış İlişkiler (REX)
- Ulaşım, Enerji, Altyapı ve Bilgi Toplumu (TEN)
- Tek Pazar, Üretim ve Tüketim (INT)
- İstihdam, Toplumsal İşler ve Vatandaşlık (SOC)

AESK'in üye sayısı Birliğe Romanya ve Bulgaristan'ın da katılması ile 344'e yükselmiştir. Üyeler hükümetler tarafından dört yıllık süre için atanmaktadırlar.

---

<sup>39</sup> Özgür Mengiler, 'Avrupa Birliği Sayıştay'ının Kurumsal Etkinliği', **Sayıştay Dergisi**, Sayı 77, Nisan-Haziran 2010, s. 3-32.

### 1.1.5.7. Bölgeler Komitesi

Bölgeler Komitesi, Maastricht Antlaşması ile kurulmuştur. Üyeleri, Bakanlar Konseyi tarafından üye ülkelerin görüşü alınarak atanan 344 asil ve 344 yedek üyeden oluşmaktadır. Bölgeler Komitesi'nde yedek ve asil üyelerin görev süreleri 4 yıldır. 1994 yılında görevine başlayan Bölgeler Komitesi bir danışma organı olarak bulunmaktadır. Avrupa Birliği karar alma sürecinde içerisinde yerel ve bölgesel otoritelerin etkinliğini artırmak isteği üzerine kurulmuştur. Komite, faaliyetlerini Lüksemburg' ta devam ettirmekte ve görev tanımı kapsamına giren konularda görüş bildirmekte, böylelikle de karar sürecine direkt olmasa da katılmaktadır.<sup>40</sup>

Ayrıca Avrupa Birliği karar organları bölgelere yönelik yapılan planlar ve yardımlar için Bölgeler Komitesi'nin görüşleri alır. 1999 yılı Mayıs ayında yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması ile meslek eğitimi, sınır ötesi işbirliği, çevre, ulaştırma gibi konular da Bölgesel Komite'ye danışılan konular arasına ilave edilmiştir.

### 1.1.5.8. Avrupa Yatırım Bankası

1958'de Roma Antlaşması'nın 129. Maddesine göre kurulmuştur. Birlik ülkeleri bankanın üyeleridir. Maliye Bakanları da Governörler (Yöneticiler) Kurulu'nu oluştururlar. Roma Antlaşması'nın 130. Maddesine göre bankanın banka öz kaynakları ile sermaye piyasasından elde edeceği kredileri kar amacı gütmeyen sadece banka giderlerini karşılamak için küçük faiz oranıyla, ortak pazarın gelişmesi üye ülkelerin geri kalmış bölgelerine yönelik projelere Avrupa Birliği ile iyi ve yakın ilişkilerde bulunan üçüncü ülkelere, Akdeniz ülkelerine finansman ve projelere kredi verme gibi görevleri bulunmaktadır. Banka yönetim kurulu yanında işletme komitesi bir başkan ve yedi birim amirinden oluşmaktadır. Bankada kararlar sermayenin yüzde 45'ini temsil eden oylarla alınır.<sup>41</sup>

<sup>40</sup> Ülger, a.g.e., s. 76.

<sup>41</sup> Çakmak, a.g.e., s. 34.

### 1.1.5.9. Avrupa Başhakemi (Ombudsman)

1992 yılında Avrupa Birliği Antlaşması Maastricht ile kurulan bir diğer kurum da Avrupa Ombudsmanlığıdır. Kurumun kuruluş amacı Avrupa Birliği vatandaşlarının, AB kurumlarının işleyişlerinde kötüye gidiş olması, vatandaşları mağdur etmeleri hâlinde kurumları şikâyet edebilecekleri bir organ oluşturabilmektir.

Avrupa Parlamentosu seçimlerinden sonra her yeni seçimle birlikte yeni parlamento Ombudsman üyelerini atar ve yeni üyeler yine yeni parlamento ile birlikte beş yıl süre ile görev yaparlar.

Avrupa Birliği üyesi ülkelerde ikamet edenler, işletmeler ve diğer yasal kuruluşlar Başhakemliğe başvuru yapabilirler. Avrupa Birliği'nin ilk Ombudsman'ı Finlandiya'dan Jacob Söderman'dır. Türkiye'nin ilk Ombudsmanı olarak da Mehmet Nihat Ömeroğlu seçilmiştir.

### 1.1.5.10. Avrupa Merkez Bankası

Avrupa Merkez Bankası 1 Ocak 1999 tarihinden itibaren kullanılmaya başlanan ortak para Euro'nun yönetiminden sorumludur. Bir başka ifadeyle Euro alanına dahil ülkeler için ortak para politikasını belirler ve uygular. Banka'nın ana hedefi, Avrupa ekonomisinde fiyat istikrarını sağlamaktır. Bunun yanı sıra, AB'nin kararlaştırdığı diğer siyasi hedefleri uyguladıkları para politikalarıyla destekler. Avrupa Merkez Bankası'nın Avrupa Parlamentosu'na hesap verme yükümlülüğü bulunmaktadır ve ayrıca faaliyetlerini bağımsız olarak yürütmektedir.<sup>42</sup>

<sup>42</sup> Yener Şişman, **Uluslararası Çalışma Normları**, Eskişehir, Web- Ofset, s.162, (Çevrimiçi) [books.google.com.tr/books?isbn=9750602889](https://books.google.com.tr/books?isbn=9750602889)., 14 Haziran 2012.

### 1.1.6. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı

İşyerinde sağlık ve güvenlik, Avrupa Birliği'nin en önemli sosyal politika alanlarından biridir: Her üç buçuk dakikada bir, AB ülkelerinden bir kişi, iş ile ilgili sebeplerden yaşamını yitirmektedir. Bu da iş sebepli kazalar (8.900) veya mesleki hastalıklar (142.000) sebebiyle yılda 150.000'den fazla ölüm demektir. Ajansın amacı Avrupa'daki işyerlerini daha sağlıklı, güvenli ve üretken yerler haline dönüştürmek ve özellikle işçilere etkin korunma kültürünü aşılaktır. İşverenler iş yerlerini nasıl daha güvenli hale getirebileceklerini öğrenmelidir. Çalışanlar ise karşı karşıya oldukları risklerin farkında olmalı ve bu risklerle nasıl mücadele edeceklerini bilmelidir. Ancak AB üyesi her ülkede yer alan sağlık ve güvenlik kuruluşları tüm bunları yalnız başına yapamaz. İşte bu nedenle 1996 yılında, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı kurulmuştur. Merkezi İspanya'nın Bilbao kentinde olan ajans, işçi sağlığı ve güvenliği, iletişim ve yönetim uzmanlarının istihdam edildiği uzman kadrosuyla hizmetlerini sürdürmektedir.<sup>43</sup>

Avrupa Birliği'nin işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili politikalarının hukuki dayanağı, AB'ye bu alanda kanun yapma yetkisini veren AB Antlaşması'nın 137. Maddesinde yer almaktadır. 'Çerçeve Yönergesi' olarak da bilinen 89/401/AET Yönergesi, iş yerinde sağlık ve güvenlik önlemleri ile ilgili genel prensipleri belirlemektedir. Bu alanda diğer AB yönetmelikleri kimyasal maddeler, gürültü ve hamile işçiler gibi özel iş sağlığı ve güvenliği konularına yöneliktir.<sup>44</sup>

<sup>43</sup> (Erişim) [http://osha.europa.eu/tr/campaigns/hwi/about/material/background\\_info-tr](http://osha.europa.eu/tr/campaigns/hwi/about/material/background_info-tr), 20 Şubat 2012.

<sup>44</sup> (Erişim) [http://osha.europa.eu/tr/campaigns/hwi/about/material/background\\_info-tr](http://osha.europa.eu/tr/campaigns/hwi/about/material/background_info-tr), 20 Şubat 2012.

### 1.1.7. Avrupa Sosyal Fonu

Avrupa Sosyal Fonu (ASF), Topluluk içinde işçilerin istihdam olanaklarının artırılması, hayat seviyelerinin yükseltilmesi ve becerilerini geliştirmelerine katkıda bulunarak coğrafi ve mesleki hareketliliklerini sağlanması için üye devletlerce yapılan eylemlere katkıda bulunmak amacıyla kurulmuştur. Halen Birliğin en önemli yapısal fonlarından birisi olma özelliğini korumaktadır. Fonun yönetiminde Avrupa Komisyonu'na yardımcı olan işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan bir Komite bulunmaktadır.<sup>45</sup>

ASF'nun görevi, işsizliği önlemek ve onunla savaşmak, Avrupa'nın işgücünü ve şirketlerini artan rekabet ortamı karşısında daha donanımlı kılmak ve çalışanların emek piyasasından da kopmasına karşı çaba sarf etmektir. Temel olarak, daha çok istihdam edilebilir duruma gelmek için bireylerin gereksindiği destek üzerinde yoğunlaşan Avrupa Sosyal Fonu, emek piyasasının iyi işlemesi için sistemlerin ve yapıların iyileştirilmesine yardım etmek amacı ile de kullanılır.<sup>46</sup> 2000–2006 yıllarını kapsayan dönemde, ASF, beş değişik öncelikli alanda üye devletlerin tedbirleri için finansman desteği vermiştir:<sup>47</sup>

- Emek piyasası için aktif politikaların geliştirilmesi,
- İnsanların sosyal dışlanma ile karşılaşmamları için önlem alınması,
- Mesleki ve genel eğitim düzeyinin iyileştirilmesi,
- Personelin uyum yeteneğinin, işgücü becerilerinin ve girişimciliğin araştırma, teknoloji ve bilim alanlarında geliştirilmesi,
- Kadın ve erkek arasında eşitsizlikleri gidermeye yönelik tedbirler alınmasıdır.

<sup>45</sup> Şişman, a.g.e., s. 167.

<sup>46</sup> Peril Özgün Durmuşoğlu, 'Türkiye ve Avrupa Birliği'nin İşçi Sağlığı ve Güvenliği Açısından Karşılaştırılması', T.C. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2008, s. 102.

<sup>47</sup> (Erişim) <http://www.gençbilim.com/sanaldershane/ao/47/547/>, 18 Şubat 2012.

### 1.1.8. Genel Olarak Avrupa Birliği'nde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Gelişimi

1950'li yıllarda altı Batı Avrupa ülkesince ( Almanya, Belçika, Lüksemburg, Hollanda, İtalya ve Fransa), savaşın getirdiği korku ve endişeler ile Avrupa'nın parçalanmasının yarattığı sarsıntının sonrasında güç kazanan Birleşik Avrupa düşüncesi, temelde güçlü bir ortak Pazar yaratılması doğrultusunda yoğunlaşmıştır. Ülkelerde, bütünleşme süreci esnasında ulusal refah devleti oluşturma uygulamaları yaygınlaşmaya başlamıştır. Temelinde 'sosyal' değil, 'ekonomik' bir esasa dayalı olarak başlayan Avrupa Bütünleşmesi, sürecin yaklaşık 30 yıl süren ilk dönemlerinde yalnızca ekonomik yönüyle düşünülmüştür.<sup>48</sup>

Kuruluşlarında ekonomik bütünleşmeyi amaç edinen Avrupa Toplulukları (AKÇT, AET, AAET), Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu kuran Roma Antlaşması ile birlikte sosyal boyuta da yer vermeye başlamışlardır. Ancak yine de Roma Antlaşması ile de iyi bir sosyal politika oluşturmaktaki en önemli etmenin öncelikle iyi bir ekonomik bütünleşme sağlanması olduğu düşünülmüştür.

1957 tarihli Roma Antlaşmasınının 36.'ncı maddesinde '...kamu ahlakı, kamu düzeni ve kamu güvenliği, insan, hayvan ve bitki sağlığının korunması...' kelimeleri ile sosyal politikalara değinilmektedir. Sözlerin devamında ise, üye ülkelere, bu ilkelere dayanarak diğer üye ülkelerden gelen malları iş sağlığı, güvenliği standartlarını karşılamadığı sebebi ile reddedebilme hakkı verilmektedir.<sup>49</sup>

Bütünleşmenin 50 yılı aşkın tarihinde sosyal politikalar ekonomik bütünleşmenin içerisinde küçük bir yer almış, 1970'lere kadar sosyal kaygılar hep var olmuş ancak tek başına ayrı bir politika alanı olarak ele alınmamıştır.

Avrupa Kömür Çelik Topluluğu, kömür ve çelik sanayilerindeki krizin aşılmasına ve istihdamın devamlılığına destek vermek için kurulmuştur. Avrupa'da, ocaklarda oluşan meslek hastalıklarını ve kazalarını azaltmaya yönelik çalışmalar 1951'de başlatılmıştır çünkü bine yakın işçi son elli yıl içerisinde kömür ocaklarında gerçekleşen yangın ve patlamalarda hayatını kaybetmiştir. Maden Güvenliği Komis-

<sup>48</sup> Gülmez, a.g.e., s. 2.

<sup>49</sup> A. Eren Doğan, 'İş Sağlığı ve Güvenliği: Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı Güvenliği Duyarlılığının Gelişimi', **Çalışma Ortamı Dergisi**, Sayı 76, Eylül- Ekim 2004.

yonu 1957’de kurulmuştur ancak 1974’de Madenlerde ve diğer Maden Sanayilerinde Sağlık ve Güvenlik Komisyonu adını almıştır. Adı değişen kurumun görevleri arasında ayrıca denizde ve karada yapılan sondaj işleri, kömür dışındaki yeraltı ve yerüstü madenlerin çıkartılması da eklenmiştir.<sup>50</sup>

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki kural koyma yetkisinin, Avrupa Topluluklarına devri niteliğindeki ilk düzenleme 1957 tarihli Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (Euratom) kurucu antlaşmasıdır. Antlaşmanın 30 ve 31. Maddeleri iyonlaşan radyasyondan kaynaklanan tehlikelere karşı toplum ve işçilerin korunmasına yönelik bağlayıcı asgarî standartların, Euratom tarafından tespit edileceğini hükme bağlamaktadır.<sup>51</sup>

Aynı tarihte imzalanan, Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) kurucu antlaşmasında mevzuat oluşturma konusunda bir yetki devri bulunmamakla birlikte, 118. Maddede AET Komisyonu’nun üye ülkeler arasında meslekî hijyen ile iş kazası ve meslek hastalıkların önlenmesi ile ilgili olarak işbirliği yollarını geliştireceği vurgulanmıştır. Açık bir yetki hükmü bulunmamakla birlikte, antlaşmadaki bazı genel maddelere yönelik genişletici yorumlarla, Avrupa Birliği kurumlarının, iş sağlığı ve güvenliği alanında mevzuat oluşturmaya imkân sağlanmıştır.<sup>52</sup>

Avrupa Ekonomik Topluluğu’nun kurucu Antlaşması olan Roma Antlaşmasının ilk metninde yer alan 248. Maddenin 12 tanesi (117-128) direkt olarak sosyal politikalara ayrılmış, ayrıca metin içerisine işçilerin serbest dolaşımı, yerleşme serbestliği ile ilgili maddeler de eklenmiştir. Bunlara ek olarak kadın erkek arasında eşit işe eşit ücret verilmesi konusu ele alınmış ve Avrupa Sosyal Fonu’nun oluşturulması konusuna önem verilmiştir.

1961 tarihinde Torino’da insan hakları ve temel özgürlüklerin yapılandırılması suretiyle sosyal ve ekonomik gelişmenin sağlanmasını amaçlayan Avrupa Sosyal Şartı çıkartılmıştır. İş hayatı ile ilgili düzenlemeler getiren Sosyal Şartta ayrıca, sen-

<sup>50</sup> (Erişim) <http://isguvenligiuzmani.org/2008/10/04/avrupa-birliginde-is-sagligi-ve-guvenligi/>, 21 Şubat 2012.

<sup>51</sup> Ulaş Yıldız, Avrupa Birliği’nin 2007-2012 Dönemi İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejik Eylem Programı, **İşveren Dergisi**, Mayıs 2007, (Erişim) [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=1714&id=87.](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1714&id=87.), 02 Haziran 2012.

<sup>52</sup> Yıldız, **a.g.m.**

dika hakkı, eşit ücret hakkı, toplu grev hakkı, sağlık imkânlarından yararlanma hakkı, sosyal ve sağlık yardım hakkı gibi sosyal düzenlemeler de getirilmiştir.

Avrupa Sosyal Şartı'nda iş emniyeti ve sağlığıyla ilgili düzenlemeler, ikinci bölüm üçüncü madde de belirtilmiştir.<sup>53</sup> İkinci bölüm üçüncü madde 'Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı' başlığı altında verilmiştir.

1972 yılında toplanan Paris Zirvesi topluluğun sosyal politikaları yani işçilerin, malların, sermayenin ve hizmetlerin serbest dolaşımı olarak isimlendirilen dört temel özgürlüğün gelişimi açısından bir dönüm noktası olarak nitelendirilmiştir.

1987 Avrupa Tek Senedi, işçi sağlığı ve güvenliği konusunda özellikle çalışma çevresinde gelişmeleri amaçlayan sosyal politika alanında yeni bir yasal hüküm başlatan önemli bir adımdır.<sup>54</sup>

Tek Avrupa Senedi ile işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki sosyal sorunlara daha fazla yer ayrılmaya çalışılarak düzenlemelerin uyumlu hale getirilmesi için denetlemeler yapılmıştır. Sosyal ve Ekonomik bütünleşmeyi destekleyecek politikalara daha çok yer verilmesi de belirtilmiştir.

*'Roma Antlaşması'nın 118. Maddesine eklenen 118a ve 118b maddeleri ile Topluluğa, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması için hukuki yetki, işçi ve işveren arasında sosyal diyalogun geliştirilmesi için çaba gösterme görevi verilmiş ve bu alanlarda nitelikli oy çoğunluğu ile karar alınmasının yolu açılmıştır.'*<sup>55</sup>

Ayrıca, Roma Anlaşması'nın 118/a maddesi üye ülkelere bir takım yükümlülükler vermiştir. Bunlara göre 'üye ülkeler iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçilerin sağlığı ve güvenliği için çalışma şartlarının uyumlaştırılmasının hedeflenmesi<sup>56</sup> ve gelişmelerin desteklenmesi için özel ihtimam göstermelidirler'.<sup>57</sup>

<sup>53</sup> Selim Gündüz, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşçilerin Sorumlulukları ve Hakları', Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, Elazığ, 2005, s. 126.

<sup>54</sup> (Erişim) <http://osha.europa.eu/en/legislation/directives/directives-intro>., 21 Şubat 2012.

<sup>55</sup> Aziz Çelik, 'Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye'nin Uyum Süreci', t.y., (Erişim) [www.kristalis.org.tr/aa\\_dokuman/absosyalpolitikasi1.pdf](http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/absosyalpolitikasi1.pdf)., 14 Haziran 2012.

<sup>56</sup> Rudolf Streinz, **Europarecht**, Heidelberg, C.F. Müller Yayınevi, 2005, s. 150.

<sup>57</sup> Roger Blainpain, Chris Engels, **European Labour Law**, London, Kluwer Yayınları, 1997, s. 298.

Tek senedi takiben 9 Aralık 1989 tarihinde ‘ Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı’ kabul edilerek işçi sağlığı ve iş güvenliği alanlarında önemli adımlar atılmıştır.

Roma Antlaşmasınının 118/a hükmüne göre çıkarılan 89/391 sayılı Çerçeve Direktif, asgari şartları ile iş yaşamındaki belli başlı riskleri önlemektedir. Her iş alanını kapsamaktadır. İşverenin temel yükümlülüklerini düzenlemektedir.<sup>58</sup> Belgenin ilk girişi ‘sosyal ve ekonomik boyuta dengeli bir şekilde aynı önemin verilmesi ve yine eşit bir şekilde geliştirilmesi’ düşüncesini vurgulamış ve Topluluk Sosyal Şartı 12 temel hakka yer vermiştir.<sup>59</sup>

1- Serbest Dolaşım Hakkı: Bu madde ile işçilerin serbest dolaşımı sırasında meslekleri ve işleri ile ilgili eşit işleme tabi tutulmaları ve mesleki eğitim, sosyal güvenlik ve yerleşim haklarına erişimin güvence altına alınması öngörülmektedir.

2- İstihdam ve ücret hakkı: bu madde Topluluk yurttaşlarının istihdam ve adil bir ücret hakkını tanımaktadır.

3- Yaşama ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Hakkı: Topluluk içinde yaşama ve çalışma koşullarının aşağıya doğru bastırılmasından kaçınmak için iş sözleşmelerinin biçimi, çalışma saatlerinin düzenlenmesi konularına ortak çözümler üretilmelidir. Toplu işten çıkarmalar ve iflaslarla ilgili prosedür de dikkate alınmalıdır.

4- Sosyal Korunma Hakkı: Her topluluk yurttaşı sosyal güvenlik ve asgari ücreti de içeren uygun bir biçimde korunma hakkına sahiptir.

5- Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Hakkı: İşçiler ve işverenler özgür bir biçimde seçecekleri meslek örgütlerine ve sendikalara üye olma hakkına sahiptir. Bu hak bir sendikaya üye olup olmama hakkını ve grev hakkını da içerir. Taraflar arasında arabulucu ve uzlaştırıcı mekanizmaların kurulması ve eğer arzulanıyorsa Avrupa düzeyinde sözleşmelerin yapılması özendirilmelidir.

<sup>58</sup> Norbert Franz Kollmer, Markus Vogl, **Das Arbeitsschutzgesetz**, München, Beck Yayınları, 1999, s. 4.

<sup>59</sup> Çelik, **a.g.m.**

6- Mesleki Eğitim Hakkı: Her işçi iş yaşamı boyunca mesleki eğitimini sürdürme hakkına sahiptir. Kamu ve Özel kurumlar sürekli ve kalıcı eğitim projelerini oluşturmalı ve mesleki eğitim için izin sağlamalıdır.

7- Erkek ve Kadınlara eşit İşlem Yapılması Hakkı: Eşit değerdeki iş için eşit ücret hakkı. Meslek, sosyal korunma, eğitim, mesleki eğitim ve kariyer fırsatlarına erişimde eşitlik.

8- Bilgilendirme, danışma ve yönetime katılma hakkı: Her işçi işyerinde yeterli ölçüde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri ile korunma hakkına sahiptir.

9- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Hakkı: Her işçi işyerinde yeterli ölçüde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri ile korunma hakkına sahiptir.

10- Çocukların ve Gençlerin Korunma Hakkı: En az çalışma yaşı 16 olarak belirlenmelidir. Bu yaşın üstünde olan (çalışan) gençler adil bir ücret almalı ve iki yıl süreyle çalışma saatleri içinde mesleki eğitim olanağı sağlanmalıdır.

11- Yaşlıların Hakları: Yaşlılar düzgün bir yaşam sürecektir bir gelir garantisine sahip olmalıdır.

12- Engellilerin Hakları: Engelli kişilerin iş yaşamı ile bütünleşmesini sağlamak için eğitim, rehabilitasyon, uygun ulaşım, barınma ve erişim tedbirleri alınmalıdır.

1992 yılında Avrupa Birliği'nin kurucu anlaşması olarak bilinen Maastricht Anlaşması imzalanmış ancak başta İngiltere'nin olumsuz yaklaşımı nedeni ile Roma Anlaşmasının sosyal politikalarını içeren maddelerde değişiklik yapılamamış ve istenilen Avrupa Sosyal Birliği gerçekleştirilememiştir.

Ardından 11 ülke arasında İngiltere için geçerli olmayacak bir Sosyal Politika Anlaşması imzalanmış ve sosyal politika alanında topluluk içerisinde ikili bir yapı oluşmuştur. Topluluk içerisindeki bu ikili düzen 1997 yılında İngiltere'de İşçi partisinin iktidara gelip Sosyal Politika Anlaşmasının maddelerini de içeren Amsterdam Antlaşmasının imzalanması ile son bulmuştur.

Sosyal haklar alanında yaklaşık 20 yönerge, topluluğun kuruluşundan 1990'lı yıllara kadar kabul edilmiştir. Maastricht sonrası 90'lı yıllarda ise 40 civarında yönerge onaylanmış ve çalışma şartlarına ilişkin yönergeler çoğunluğu oluşturmuştur. Bunlardan Belli başlıları şöyle sıralanabilir.<sup>60</sup>

93/104 sayılı çalışma süresinin düzenlenmesine ilişkin yönerge

94/33 sayılı genç işçilerin korunmasına ilişkin yönerge

94/54 sayılı Avrupa İşletme Konseylerinin kurulmasına ilişkin yönerge

96/34 sayılı anne-baba (ebeveyn) izni yönergesi

97/81 sayılı kısmi zamanlı çalışma yönergesidir.

1997'de Amsterdam Antlaşması'nın imza edilmesi ile topluluğun sosyal politikalarla ilgili maddelerinde önemli değişikliklere gidilmiş, önceleri 117-128 maddeleri arasında ele alınan hükümler, 136-145. Maddeler arasında düzenlenmiş, Sosyal Politika Antlaşmasındaki sosyal politikayla alakalı olan maddeler bu antlaşmadan çıkartılarak AT Antlaşmasında dâhil edilmiştir.

Avrupa Birliği istihdam politikası Amsterdam Anlaşmasının ardından yapılan zirvelerde ( Kasım 1997 Lüksembourg, Haziran 1998 Cardiff, Haziran 1999 Köln, Mart 2000 Lizbon) özel olarak ele alınmış, Lizbon zirvesi ile birliğin 10 yıllık politikası belirlenmiştir. Ancak öngörülen hedeflere ulaşamadığı Lizbon Stratejisinin onaylanmasından 2005 yılına dek geçen 5 yıllık zamanda gözlenmiştir. Sonrasında AB Komisyonu stratejiyi canlandırmak amacı ile 9 Şubat 2005 tarihinde yeni bir Sosyal Gündem oluşturarak 2005-2010 dönemi yeni stratejisini açıklanmıştır. Sosyal Gündem'de yer alan 'herkese eşit fırsat ilkesi' ve 'tam istihdamın gerçekleştirilmesi' ' uyumlu bir toplum oluşturulması' düşünceleri için sivil toplum ve sosyal ortaklar arasında işbirliği, küreselleşmede sosyal boyuta ve kuşaklar arası yakınlaşmaya özel önem verilmesinin şart olduğunun altını çizmektedir.<sup>61</sup>

<sup>60</sup> Çelik, a.g.m.

<sup>61</sup> Füsün Özerdem, 'Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumunu', t.y., (Erişim) [http://www.sydg.gov.tr/site\\_kutuphane/upload/kutuphane/1281344319r2267.Yrd.\\_Doc.\\_Dr.\\_Fusun\\_OZERDEM.pdf](http://www.sydg.gov.tr/site_kutuphane/upload/kutuphane/1281344319r2267.Yrd._Doc._Dr._Fusun_OZERDEM.pdf), 15 Haziran 2012.

### 1.1.9. Avrupa Birliği'nin Çalışma Yaşamına Yönelik Temel Düzenlemeleri

2000'li yıllara gelindiğinde işsizlik hâlâ Avrupa Birliği ülkeleri için önemli bir ekonomik ve sosyal sorundur. 2010 ilkbahar döneminden itibaren AB ve Euro bölgesinde 2011 yılının üçüncü çeyreğinde istihdamdaki büyüme %0.1'lik düşüşle ilk defa negatif gerçekleşmiştir.

*'İşsizlik oranı Aralık 2011'de AB' de %9.9 seviyesinde gerçekleşmiştir. AB' de 2010 yılı sonundan itibaren işsizlikteki artışın %95'i Yunanistan, Portekiz ve İspanya'dan kaynaklanmaktadır. Ayrıca, İspanya ve Yunanistan'da genç işsizlik oranları hızla yükselerek kriz öncesi seviyelerden %50 seviyesine yaklaşmıştır. Yüksek genç işsizlik oranı diğer pek çok ülkede de görülmekte olup, 11 Üye ülke %22.1 seviyesinde olan 15-24 yaş grubu AB işsizlik ortalamasını Aralık 2011 tarihi itibarıyla önemli ölçüde aşmaktadır. Buna karşın daha az yapısal uyum ihtiyacı duyan ülkelerde işgücü piyasası hâlâ iyi durumdadır.'*<sup>62</sup>

Sonuç olarak, Avrupa Birliği Üye Ülkeleri arasındaki işsizlik oranları 2012, 2013 ve daha sonraki yıllarda da devam edecek gibi görünmektedir.

Genel işsizlik yanında, bazı nüfus grupları emek piyasasında özel zorluklar ile karşı karşıyadır. Gençler, uzun süreli işsizler, yaşlı ve işsiz insanlar, özürllüer, kadınlar ve etnik azınlıklar bu gruplar arasında sayılabilir. Örneğin, Avrupa'da kadınlar arasında istihdam oranı, erkeklere göre %20 kadar aşağıda bulunmaktadır. Bu nedenle, AB içinde daha fazla iş yaratılmasını sağlamanın yanında, emek piyasasında dezavantajlı bir konumda bulunmakta olan nüfus grupları için daha iyi fırsatlar sunmak AB'nin hedefi haline gelmiştir. AB ve üye ülkeler için sosyal politika açısından en temel konu istihdamın artırılması olmuştur.<sup>63</sup>

<sup>62</sup> Türkiye Cumhuriyeti Avrupa Birliği Bakanlığı, **AB Ara Tahmin Raporu**, Ankara, 2012, s.13., (Çevrimiçi) [http://www.abgs.gov.tr/files/EMPB/aratahmin\\_subat2012.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/EMPB/aratahmin_subat2012.pdf), 24 Haziran 2012.

<sup>63</sup> Şişman, a.g.e., s. 163.

Avrupa Birliği'nin temel amacı, herkes için insanca bir yaşam standardı oluşturmaktır. Birliğin çalışma yaşamına yönelik temel amacı da aynı doğrultudadır. Bu sebeple Birlik üyesi olan yaşlılara, özürllülere, işsizlere, sosyal yönden dışlanmış kişilere, ayrımcılık ile karşı karşıya kalan insanlara yönelik birçok politika uygulamaya konulmuştur.

Avrupa bütünleşmesinin amacı: Topluluğun içerisinde, ekonomik politikaların dengeli ve sürdürülebilir ilerlemesi, istihdam ve sosyal koruma seviyesinin yükseltilmesi, enflasyon oluşturmeyen sürekli büyüme, yüksek rekabet, erkek ve kadın arasında eşitlik, yaşam standardı ve yaşam kalitesinin yükselmesi, topluluk üye devletleri arasında sosyal ve ekonomik birliktelik ve dayanışma oluşturmaktır.

#### **1.1.9.1. Ücretliler ve Serbest Çalışanlar için Avrupa Birliği Politikası**

Avrupa Birliği çalışanları yeryüzünde bulunan en güçlü sosyal güvence haklarından yararlanmaktadırlar. Üretkenliğin ve büyümenin sürekliliği için rekabetin korunup teşvik edilmesiyle, Birlik içerisinde istikrarlı bir toplum yaratılarak refah seviyesinin yükseltilmesine büyük önem verilmektedir.

Avrupa Birliği gelişimi süresince imzaladığı antlaşmalarla çalışanların standartlarının yükseltilmesi, istihdamın artırılması gibi alanlarda çalışmalar yapmış ve her alanda iyileştirmeyi amaçlayarak çalışmalarına devam etmektedir.

### 1.1.9.2. Avrupa Birliği'nin İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Politikaları

AB'nin bu alandaki politikasının hedefi, hem meslek hastalıklarını hem iş kazalarını en alt seviyeye indirmektir. Günümüzde, AB işyeri mevzuatı, çalışanların işyerinde sağlığı ve güvenliği için iyileşmeleri desteklemeye yönelik tedbirlerin devreye sokulması hakkındaki Bakanlar Konseyi Yönergesi'ndeki bir çerçeve esasına dayanır.<sup>64</sup>

Avrupa Birliği düzenlemeleri çalışma ortamında sağlıklı ve güvenli bir ortam yaratabilmek için asgari güvenlik standartlarını oluşturmayı amaçlamaktadır. Bu kapsam içerisine işçilerin kimyasal, biyolojik maddelerle teması, ekipmanların doğru kullanımı, görsel işaret birimleri ile çalışma, gezici inşaat yerlerinde güvenlik vb. birçok teknik konu bulunmaktadır.

Avrupa Birliği'nin yaşlılara yönelik genel istihdam ve sosyal politikalar içerisinde de çalışmaları önemli hale gelmektedir.

Avrupa Komisyonu sivil toplum örgütleri ile işbirliği içerisine girerek çalışma yaşamından emekliliğe doğru giden yolda yaşlıların tıbbi ve sosyal ihtiyaçlarına fon sağlamaktadır. Birlik yaşlı insanların bu süreçte bir mağduriyet yaşamamalarını ve herhangi bir dezavantaj olarak nitelendirilen duruma maruz kalmamalarını temel ilke olarak benimsemektedir. Böylece amaç yaşlı insanların hiçbir türlü ayrımcılıkla karşılaşmamalarını sağlamaktır.

Ayrıca AB Antlaşmasında yer alan temel unsurlardan bir diğeri de Avrupa Birliği Politikası Fırsat Eşitliğidir. İlk olarak Roma Antlaşmasının 119. Maddesinde yer verilen fırsat eşitliği politikası daha sonra Amsterdam Antlaşmasının 141. Maddesinde tekrar ele alınmış ve Birliğin hukuki dayanağı haline gelmiştir. İçerisinde kadın ve erkeklere eşit işte eşit ücret ödenmesini öngören hükümler, gösterilen büyük çabalara rağmen hâlâ Birlik içerisinde tam bir fırsat eşitliği oluşmamıştır.

---

<sup>64</sup> Şişman, a.g.e., s. 164.

Bunun yanı sıra AB ayrımcılığa ve dışlanmaya karşı da çalışmalar yapmış, AB Antlaşmasının 13. Maddesinde de buna yer vermiştir. ‘Cinsiyet, ırksal ya da etnik köken, bedensel özür, dini inanç, cinsel seçimi ve yaşı temel alan ayrımcılık ile savaşılabilmek için’ eyleme geçilebileceğini antlaşma içerisinde belirtmiştir. Amsterdam Antlaşması içerisinde bu hükümlere yer verilerek insan hakları ve temel haklar güvence altına alınmaya çalışılmıştır. Temel unsuru İnsan Haklarına saygı olan AB Anayasası için eşitlik tartışılmaz bir ögedir ancak gündelik yaşamda insanların türlü sebeplerden ötürü ayrımcılığa maruz kalmalarını önlemek için AB mücadelesini sürdürmektedir.

#### **1.1.10. Avrupa Birliği’nin 2007–2012 Dönemi İş Sağlığı ve İş Güvenliği Stratejik Eylem Programı**

İş Sağlığı ve güvenliği politikaları Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu’nun kurulmasından itibaren sürekli geliştirilmektedir.

Avrupa Birliği’nin son strateji belgesi, Avrupa Komisyonu tarafından 21 Şubat 2007 tarihinde yayımlanmıştır.

Belgede, iş kazalarının beş senelik süre sonunda yüzde 25 oranında azaltılmasının hedeflendiği belirtilmiştir. Komisyon, amaçlara ulaşılabilmesi için aşağıdaki maddelere uyulması gerektiğini açıklamıştır:

- Avrupa Birliği’nin işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatını tam ve doğru olarak uygulama,
- Küçük ve orta ölçekli işletmelere yürürlükteki mevzuatın uygulanması konusunda destek verme,
- Ulusal stratejilerin hazırlanmasını ve uygulanmasını kolaylaştırma ve yaygınlaştırma,
- Hukukî içeriği işyerlerine göre uygun olarak derleyip daha anlaşılır olmasını sağlama,

- İşverenlerin sağlık koşullarını ön planda tutmalarını yaygınlaştırma,
- Potansiyel risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi konusundaki çalışmalarını sonuçlandırma,
- İşçilerin iş sağlığı ve iş güvenliğine uygun davranışlarda bulunmalarını sağlama,
- Uluslararası alanda da iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının artırılmasına yardımcı olma.

Komisyon'un, 'antlaşmaların koruyucusu' olarak, her şeyden önce yürürlükte olan mevzuatın tam ve doğru bir şekilde uygulanmasına vurgu yaptığı görülmektedir. Bunun sonucu olarak Avrupa'daki işverenlerin, uzun yıllardan beri vurguladıkları bir konu stratejiye ve mevzuata yansıtılmıştır.

Uygulama hakkında, bir önceki döneme yönelik, 2002-2006 iş sağlığı ve güvenliği strateji belgesinde de eksiklikler olduğu vurgulanmakla birlikte, öncelik yeni ortaya çıkan risklerin önlenmesine verilmiş, mevzuatın daha iyi uygulanması ve sadeleştirilmesine gereken hassasiyet gösterilmemiştir. 2005 Nisan ve Kasım aylarında sosyal taraflarla yürütülen, mevzuatın sadeleştirilmesine yönelik iki aşamalı konsültasyon süreci, yalnızca direktiflere ilişkin ulusal raporların bildirim usulünün tek tipleştirilmesine odaklanmış, bildirim usulleri dışındaki konularda bir aşama sağlanamamıştır.<sup>65</sup>

2007–2012 eylem programında ise, hazırlanacak düzenlemelerin açık ve basit olması ile firmalar üzerindeki yüklerin azaltılması açıkça ifade edilerek, basitleştirme ve sadeleştirme konusunda önemli bir ilerleme sağlanmıştır.<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> Yıldız, **a.g.m.**

<sup>66</sup> Yıldız, **a.g.m.**

Komisyon, uygulamayı kolaylaştıracak bir takım yöntemler de önermektedir.

Bu yöntemlere örnek olarak aşağıdaki hususlar sayılmaktadır:<sup>67</sup>

- İyi uygulamaların yerel düzeyde paylaşımı,
- Mavi ve beyaz yakalı işçilerin eğitilmesi,
- Risk değerlendirmesini kolaylaştıracak mekanizmaların işlerliğinin sağlanması,
- Uygulamaya yönelik, basit ve anlaşılır nitelikte broşür ve rehberlerin hazırlanması,
- Her işletmenin kolayca ulaşabileceği yüksek kaliteli önleyici hizmet alımının mümkün olması,
- Müfettişlerin, işletmelere karşı öncelikle eğitim, açıklama, ikna ve destekleme yollarını kullanmaları, en son çare olarak cezaî tedbirlere başvurmaları,
- Avrupa Birliği çapında ekonomik teşvik mekanizmalarının işletilmesi.

Bu yöntemlerin kullanılmasını öneren program, eğitimlerin artırılarak işyerlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanında bilinçlendirilmesini önermektedir. Yapılan çalışmaların ardından verilen eğitimler sonucunda iş kazaları ve meslek hastalıklarında azalma görüldüğü takdirde teşvik edici uygulamalar yapılması da ayrıca programda önerilmekte olan başlıca konulardandır.

Program sonucunda alınacak mesafenin değerlendirilmesi ile ulusal düzeyde ve Avrupa Birliği düzeyinde istatistiklerin oluşturulması konusunda işbirliği mekanizmalarının çalıştırılacağı da vurgulanmaktadır. Komisyon, İş Sağlığı, Güvenliği ve Hijyeni İstişare Komitesi ile birlikte veri ve sonuçların toplanmasına yönelik bir sistem oluşturacaktır.<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> Yıldız, a.g.m.

<sup>68</sup> Yıldız, a.g.m.

Komisyon, küreselleşen ekonomide iş sağlığı ve güvenliği standartlarının, iki taraflı ve çok taraflı anlaşmalar ile Dünya Sağlık Örgütü, Uluslararası Çalışma Örgütü ve diğer uluslararası kuruluşlarla işbirliğinin geliştirilmesi vasıtasıyla yükseltilmesini önermektedir. Avrupa Birliği, bu amaçla, üye ülkelerin ilgili Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerini onaylamalarını teşvik edecektir.<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup> Yıldız, a.g.m.

## 2. BÖLÜM

### 2. GÜNÜMÜZDE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMLARINA GENEL BAKIŞ

#### 2.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramları

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği; daha iyi ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak için bir işin devamlılığını etkileyebilecek tüm tehlikeli ve sağlığa zararlı etmenlerden korunmayı amaçlayan çalışmaların tümüdür.

Aynı zamanda İşçi sağlığı ve güvenliği, çalışanların kullandıkları araç ve gereçlerden, çalışma ortamından, yaptıkları işlerden doğabilecek tehlikelerden işçinin sağlığının korunmasını ve güvenli bir ortamda çalışmasının sağlanmasını ifade etmektedir.

##### 2.1.1. İşçi Sağlığı

‘Sağlık’ kelimesi Dünya Sağlık Örgütü tarafından; ‘sadece hastalık veya sakatlık halinin var olmaması değil, bununla birlikte sosyal ve ruhsal olarak da tam iyilik hali’ ifadesi ile tanımlanmıştır.

Sağlık, insanın en temel hakkıdır. Toplum sağlığı açısından da işçilerin sağlığının korunması ve geliştirilmesi önemlidir.

Meslek hastalıkları ve iş kazaları doğal olarak en çok ve direkt işçileri etkiler. Yaralanmalarla ve dahası ölümlerle sonuçlanabilen iş kazaları ve meslek hastalıkları işçilerde güç kaybına veya sürekli olarak iş göremez hale gelmelerine sebebiyet verebilir. Bunun sonucunda bakmakla yükümlü olduğu ailesinin ekonomik açıdan sıkıntıya düşmesi, kendisinin ise eski sağlığına kavuşamaması gibi bir olasılıkla karşılaşan işçi, mutsuz bir ruh hali içerisine girecektir.

Bu nedendir ki; işçi sağlığı için gereken önlemlerin alınması ve bu tarz kötü sonuçlarla karşılaşma riskinin en aza indirilmesi ile yaratılan bir işyeri ortamında çalışmak, işçinin çalışma isteğini artırmakla kalmayıp moral olarak da yüksek bir seviyede olmasına yardımcı olacaktır. Aksi takdirde işçinin sağlığının tehlikeye girmesi ailesinin ve kendisinin karşılaşabileceği en büyük acıdır.

İşçinin sağlığının yerinde olması sadece işçi açısından değil işveren açısından da oldukça önem taşımaktadır. İşyerinde sağlık problemleri ile karşılaşmak üretim temposunu düşürerek verimlilikte kayıplara sebebiyet verecektir.

Sağlığın korunabilmesi için ilk olarak sağlığı bozabilecek etmenlerin doğru bir şekilde saptanması gerekmektedir. Bir işyeri ortamında, çalışanların sağlığını bozabilecek birçok etmen bulunabilir, dolayısıyla bu etmenlerin işçileri ne derecede ve ne düzeyde etkilediklerinin saptanması ve bu doğrultuda bir çalışma yani risk değerlendirilmesi yapılması gerekmektedir.

Çalışma ortamının sağlıklı bir yer haline getirilmesi iş akışını ve üretim hızını artırarak işyerinde devamlılığı sağlayacak ve verimlilik sürekli hale gelecektir. Ayrıca işçi için gerekli önlemleri alarak işyerinde sağlıklı bir ortam hazırlayan firmaya karşı hem kendi içerisinde çalışanları tarafında, hem de dışarı da rakiplerine karşı güven artacaktır.

İş sağlığının amaçlarını sıralayacak olursak;<sup>70</sup>

- İş ortamında bulun risklerin ortadan kaldırılarak minimize edilmesi,
- Üretim güvenliğini oluşturularak; zamanın ve kişisel performansın maksimum seviyede kullanılması,
- Meslek elemanlarının, işyerlerinde kullanılan donanım ve ekipmanların, binanın, iş ortamının ve kendilerinin güvenliğini sağlayabilecek seviyede yetiştirilmesi,
- İşçilerin, ruhsal, fiziksel ve sosyal yönden iyilik hallerinin tam olarak denetlenmesi,

<sup>70</sup> Hüseyin Altınel, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Ankara, Detay Yayıncılık, Ekim 2011, s. 7.

- Çalışma koşullarından ötürü işçilerin sağlıklarını yitirmelerinin önlenmesi,
- İşçilerin, sağlıklarını olumsuz yönde etkileyecek etmenlerden çalışma esnasında korunması ve
- İşçilerin psikolojik ve fizyolojik yapıları göz önünde bulundurularak işe yerleştirilmelerinin yapılmasıdır.

### 2.1.2. İş Güvenliği

İş güvenliği, çalışma ortamlarının daha iyi ve sağlıklı bir hale dönüştürülebilirliği için sistemli ve programlı bir şekilde üretim süreci esnasında oluşabilecek tehlikelerden, sağlığa zararlı olabilecek koşullardan arındırılması olarak tanımlanabilir. Hukuk, ekonomi, sosyal politika, davranış bilimleri, ergonomi, tıp, çeşitli mühendislik bilimleri, istatistik, matematik gibi disiplinlerden de yararlanmaktadır.<sup>71</sup>

Temel taşının insan olduğu iş güvenliği, tüm çalışanların en temel hakkıdır. Yalnız iş güvenliği dendiğinde, sadece çalışanların değil; işletmenin ve üretimin de güvenliği düşünülmelidir ki bu üç faktörle ilgili çalışmalar tamamlandığında iş yerinde çalışanlar için tam bir güvenli ortam oluşturulsun.

Temel sosyo-ekonomik güvencenin ayrılmaz bir parçası olan güvenlik, çalışma hayatında aşağıdaki koşulları sağlamaktadır:<sup>72</sup>

- İşle ilgili güvenlik, sağlık ve çevresel iyileştirmelerle hastalık ve sakatlıklardan koruma,
- İşle ya da diğer sebeplerle oluşabilecek sakatlıklara, cinsiyet, dini ve etnik grup nedeniyle ayrımcılığa karşı koruma,

<sup>71</sup> Nüvit Gerek, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi WEB-OFSET, 2006, s. 17. (Çevrimiçi) [books.google.com.tr/books?isbn=9750603834](http://books.google.com.tr/books?isbn=9750603834), 18 Haziran 2012.

<sup>72</sup>(Erişim)

<http://www.ilo.org/public/english/protection/ses/download/docs/turkeyfoot.pdf>,

1 Mart 2012.

- Taciz, şiddet, uygun olmayan çalışma saatleri, strese karşı koruma, çalışma saatlerinin, gece işinin, çalışma yaşının sınırlandırılması,
- Ücretle ve istihdam ile ilgili haklar, emeklilik güvencesi, tazminat, annelik koruması, uzun süreli bakım, tatil, mantıklı iş planlaması ve iş düzenlemesi,
- Yasalar, devlet yaptırım ve teftiş yoluyla koruma,
- Örgütlenme hakkı,
- Toplu pazarlık hakkı,
- Sağlık hizmetine ulaşma, eğitim, çocuk bakımı gibi sosyal destek hakkı,
- Güvensiz işi reddetme hakkı,
- Ortak işçi-yönetim sağlık ve güvenlik kurulları ve diğer temsil mekanizmaları yoluyla katılım hakkı,
- İşle ilgili olası tehlikeleri bildirme hakkı ve
- ‘İşyerinde yanlış yapılan işleri bildiren kişiler’ için koruma hakkı.

Yukarıda bahsettiğimiz haklar insanların hak ettikleri standartlarda çalışabilmelerini sağlamaya ve toplum sağlığını yükseltmeye yönelik olan iş haklarıdır.

Amacı çalışanlara yüksek güvenli ve sağlıklı ortam sunmak, çalışma koşullarının olumsuz etkilerinden işçileri korumak, işyerlerindeki zararları minimum seviyeye indirmek, bu tedbirlerle çalışanları sadece korumak değil, aynı zamanda da onları mutlu etmek olan iş güvenliğinin ilkeleri de;<sup>73</sup>

- Tehlikeli durum ve davranışlara girmemek,
- Yapılan işe uygun araç-gereç ve malzeme kullanmak,
- Otomasyona gitmek ve
- Kişisel koruyucuları kullanmaktır.

---

<sup>73</sup> Altınel, a.g.e., s. 74, 75.

## 2.2. Genel Olarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi

Sanayi Devrimi'nden sonra bir sosyal problem olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunun önemi, ilk defa gündeme gelmiştir. Avrupa'da meydana gelen bilimsel ve teknolojik gelişmeler sonrasında, sanayide yeni üretim yöntemlerine geçilmesi sonucu toplumların ekonomik, sosyal ve siyasal yapılarında değişiklikler olmuştur. Bu dönemde çalışanlar özellikle kadın ve çocuklar son derece olumsuz çalışma koşulları ile karşı karşıya kalmışlardır. Dokuma atölyelerinde ve maden ocaklarında çalışan kadın ve çocuk işçilerin maruz kaldıkları meslek hastalıkları ve iş kazaları çalışma yaşamına müdahale edilmesine temel oluşturmuştur. Bunun sonucu olarak da devletin çocuklar ve kadınlar için öncelikli olmak suretiyle, tüm çalışanları kapsayacak koruyucu önlemleri alması için ilk adımlar atılmıştır.<sup>74</sup>

İş sağlığı ve iş güvenliğine dair ilk yasal düzenlemeler çocuk çalışanlar için İngiltere'de 1802 tarihinde yapılanlardır. Devlet tarafından ilk olarak önemli ve gerekli olan düzenlemeler hazırlanmış ve yürürlüğe koyulmuştur. Bu süreç gerekli mevzuatın hazırlanması ile başlamış ve sonrasında yapılan denetimler teşkilatlanmanın da yavaşça oluşmasını sağlamıştır. 1819 tarihinde ise ikinci yasal düzenlemesi yapılmıştır ancak bu dar kapsamlı yasaların hazırlanarak yürürlüğe girmesi çalışma hayatı için de yeterli düzeye ulaşamamıştır. İş sağlığı ve iş güvenliği konusundaki denetim kavramı da böylelikle gündeme gelmiştir. Sonuç olarak, ilk yasal İş Denetim Teşkilatı'nın kurulması gerekliliğini düzenleyen yasa çalışanları koruyucu yasa hükümlerinin hayata geçirilmesinin kararlaştırmak amacı ile 1833 yılında yürürlüğe girmiştir.<sup>75</sup>

Günümüzde insan zamanının büyük bir çoğunluğunu iş ortamında geçirmektedir ve işyerinde mutlu olduğu sürece verimi de artış göstermektedir. Bu sebep ile çalışanların işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortama sahip olmalarındaki önem günden güne artmaktadır.

<sup>74</sup> Onan Kuru, 'Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Politikaları ve Çalışmaları', Kaynak Teknolojisi II. Ulusal Sempozyumu, s. 241. (Çevrimiçi) <http://arsiv.mmo.org.tr/pdf/11332.pdf>, 22 Mart 2012.

<sup>75</sup> Kuru, a.g.m., s. 242.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği için yapılan uygulamalar, işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunmasına ve işyeri ortamının sağlıklı ve güvenli bir yer haline getirilmesine yöneliktir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunun artarak önemiyet kazanmasının nedenlerini genel olarak üç başlık halinde gözden geçirebiliriz:

### 2.2.1. Teknik Zorunluluklar

Üretim süreçleri teknoloji ve bilimin hızla gelişmesi, yeni enerji kaynaklarının bulunması ve kullanılması sonucunda daha da karmaşık bir vaziyete dönüşmüştür. Elbette ki yeni riskler bu süreçlerin sonucunda oluşmuştur. Sovyetler Birliğinde yakın geçmişimizde yaşanmış olan Çernobil olayı bu durum için verilebilecek tek örnektir. Elektronik fabrikalarında olduğu gibi ileri teknolojiyle çalışılan bazı fabrikalarda işçilerin son derece hassas ve dikkatli olmaları gerekmektedir. Bu da çalışanların çok sağlam psikolojik ve fizyolojik yapıya sahip olmalarıyla sağlanabilir. Ayrıca kimya sanayinde olduğu gibi operatörlerin izole edilmiş bir bölümde çok uzun zaman göstergeleri izlemek şeklindeki çalışma koşulları çalışanlarda stres ve benzeri ruhsal bozukluklar yaratmaktadır. Tekstil ve gıda sanayilerinde kullanılan teknolojilerden kaynaklanan yoğun gürültü, titreşim, koku, radyoaktivite gibi faktörlerin artması da farkı iş kazası ve işçi sağlığı problemlerine sebebiyet vermektedir.<sup>76</sup>

---

<sup>76</sup> Gerek, a.g.e., s. 15.

### 2.2.2. Ekonomik Zorunluluklar

Yeni teknoloji, yeni üretim teknikleri, daha kompleks makineler ve rekabet ortamı yeni yatırım ve araştırmaları gerektirmektedir. Bunlar son derece büyük harcamaları gerektirmektedir. Bu nedenle çoğu kez maksimum yarar sağlanması için vardiya sistemi gündeme gelmektedir. Vardiya sistemi gece çalışmalarını zorunlu kılmakta ve gece çalışmalarıysa sağlık yönünden ve sosyal yönden çalışanları gittikçe daha çok hırpalamaktadır. Bunun sonucunda birçok sanayi kolunda devamsızlık ve işi bırakma eylemleri, işgücü devir hızının yüksekliği gibi sorunlar ekonomik açıdan önemli maliyet artışlarına neden olmakta ve konuya çözüm arama yönünde daha çok çaba harcanmasına neden olmaktadır.<sup>77</sup>

### 2.2.3. Sosyal Zorunluluklar

İşletmelerin daha fazla kar sağlamak amacıyla verimliliğinin artırılması, üretim temposunun hızlandırılması, vardiyalı çalışma, aşırı iş bölümü ve tehlike arz eden çevresel koşullar haklı olarak işçi sendikalarının ve çalışanların tepkilerine sebep olmuştur. Çoğu kez toplumun diğer kesimleri de bu haklı tepkileri desteklemişlerdir. Bu tepkiler ilk önce çalışma sürelerinin kısaltılması, sağlık tedbirlerinin alınması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacına yönelik olmuştur. Nitekim bu tepkilerin sonucu olarak gelişmiş sanayi ülkeleri, istekler doğrultusunda, bir taraftan yasal düzenlemelerle bazı çözümler getirmeye çalışmışlar, bir taraftan da özellikle yürüyen bant sistemi kullanılan işyerlerinde, maden ve inşaat sektöründe, kısaca ağır çalışma koşullarının bulunduğu işkollarında yabancı işçi çalıştırma yoluna gitmişlerdir. Bütün bu gelişmeler işçi sağlığı ve iş güvenliği konusuna gittikçe daha çok önem verilmesine yol açmaktadır.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> Gerek, a.g.e., s. 16.

<sup>78</sup> Gerek, a.g.e., s. 16.

### 2.3. İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmeti Sağlanması

İş yerlerinde çalışanlarının sağlığı ve güvenliği için her türlü önlemi almak, geliştirmek, denetlemek ve olabilecek iş kazalarını, meslek hastalıklarını önlemeye özen göstererek güvenli bir ortam yaratmak işverenlerin sorumluluğundadır. İşverenler, işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla ve iş güvenliği uzmanı bulundurmakla yükümlüdürler. İşveren, işyerinde sağlık ve güvenlik standartlarının yürütülmesinden sorumludur.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorumlulukları doğrultusunda işveren, işyeri sağlık ve güvenlik biriminin sorumluluklarını yerine getirmesini denetlemekle yükümlüdür. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi personelinin iş sağlığı ve güvenliği hizmeti görevlerini etkin olarak yerine getirmesi hususunda gerekenleri sağlamak, planlama yapılmasına imkân vermek de işverenin sorumluluğundadır.

*‘İşveren, sağlık ve güvenlik ile ilgili konularda işçilerin görüşlerini alır ve katılımlarını sağlar, işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik biriminde görev yapan personelin adı, soyadı, çalışma saatleri ile yetki ve sorumlulukları konusunda işçileri bilgilendirir. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı doğrultusunda, kayıt ve bildirim yükümlülüklerini işyeri sağlık ve güvenlik birimi veya ortak sağlık ve güvenlik birimi ile işbirliği içerisinde gerçekleştirecektir. İşveren, işçilerin kişisel sağlık dosyalarını, işten ayrılma tarihinden itibaren on yıl süreyle saklamak zorundadır, işyeri ortam faktörlerinden kaynaklanan hastalıkların yükümlülük süresi bu süreyi aşan işyerlerinde, evrakların saklanması hastalıkların yükümlülük süresine göre uzar.’<sup>79</sup>*

<sup>79</sup> (Erişim) <http://tr.scribd.com/doc/53342249/02-%C4%B0%C5%9F-Sa%C4%9Fl%C4%B1%C4%9F%C4%B1-ve-Guvenli%C4%9Finin-Kavram-ve-Kurallar%C4%B1n%C4%B1n-Geli%C5%9Fimi>, 3 Nisan 2012.

## 2.4. Ortaya Çıkan Maliyetler Açısından İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi

İşyerinde karşılaşılan tehlikelerden direkt olarak etkilenen işçiler olduğu için maddi ve manevi olarak mağdur olanlar özellikle çalışan işçilerdir. Ancak elbette ki işverenler de çalışma ortamında ortaya çıkan sorunlardan etkilenmektedirler.

İşçilerin karşı karşıya geldikleri sorunlar: hayatını kaybetme olasılığı, hayatının geri kalan kısmında fiziksel sorunlar yaşaması, işini kaybetmesi ile maddi sorunlarla karşılaşma, sigortasız çalışma durumunda ortaya çıkacak olan tedavi masrafları vs iken; işverenin karşılaştıkları maliyetler ise: makine ve teçhizatın bozulması ile ortaya çıkan maddi sorunlar, işgücü kaybı, verimliliğin düşmesi, tazminat giderleri ve bunun gibi maddi ve manevi giderlerdir.

İş kazası ve meslek hastalıkları sonucu ile işçilerin ölmesi, daimi ya da geçici iş göremez hale gelmesi, işçilere, işverene ve devlete önemli ölçüde ekonomik maliyetler yüklemektedir. İş kazası meydana geldiğinde yalnızca kazaya uğramış olan işçi için ortaya çıkan bir maliyet olmayıp, işveren, işletme ve toplumun diğer bireylerini de etkilemektedir. Kazalar sonucu oluşan maliyetler hesaplanırken tüm taraflar değerlendirilmekte ve toplam maliyetler hesaplanmaktadır.

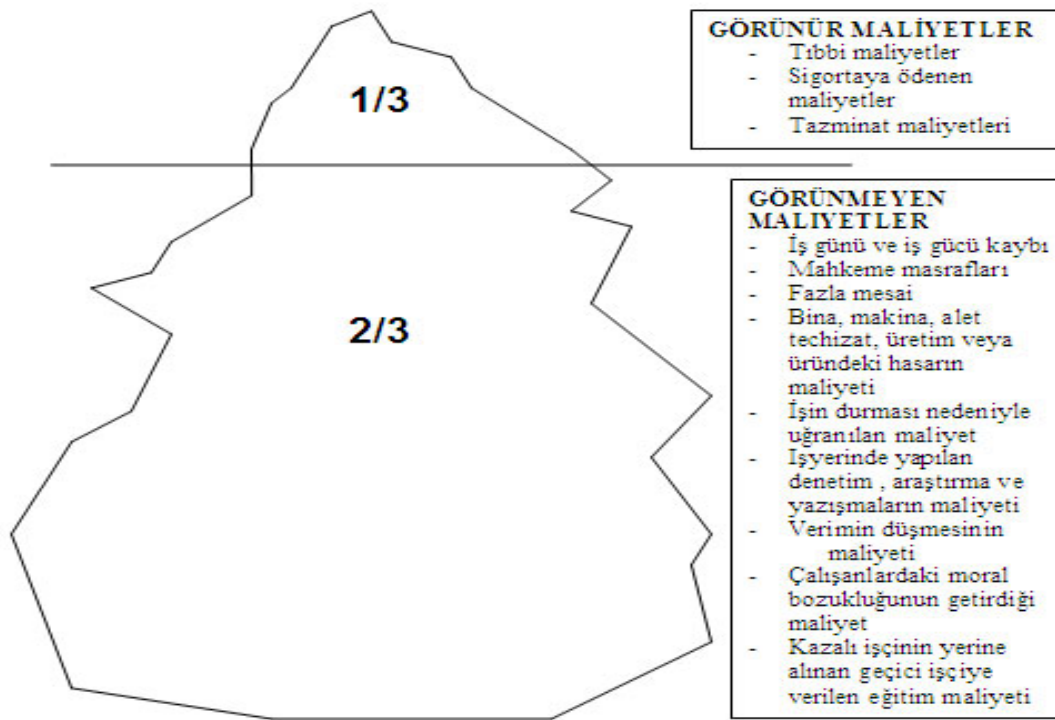
İş kazaları ve meslek hastalıkları maliyetleri incelenirken konu genellikle üç açıdan ele alınmaktadır.<sup>80</sup>

- İşçi ve ailesi açısından maliyetler
- İşletme – İşveren açısından maliyetler
- Ülke ekonomisi açısından maliyetler

---

<sup>80</sup> Diego Andreoni, **The Cost of Occupational Accidents and Diseases**, Occupational Safety and Health Series, Geneva, International Labor Ofisi, No: 54, 1986, s. 2.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) verilerine göre; 35.000.000.000 TL ülkemizde iş kazalarının doğan yıllık maliyetinin toplamıdır. SGK verilerine göre 2009 yılında 9.030.202 sigortalı işçiden 64.316'sı iş kazası geçirmiştir, kaza geçiren işçilerden 1.171'i hayatını kaybetmiştir. Kayıpların sonucunda ise 1.589.116 iş günü kaybı yaşanmıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği için ülkemizde işletmelerin sadece %2 si harcamada yapmaktadır.<sup>81</sup>



**Şekil 3: İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu meydana gelen görünür ve görünmez maliyetler<sup>82</sup>**

<sup>81</sup>, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Temel Bilgiler', **Mühendislikte, Mimarlıkta ve Planlamada Ölçü Dergisi Eki**, Özdil Basımevi, İstanbul, Ekim 2011, s. 11. (Çevrimiçi) [www.ikkistanbul.org/is%20kazalari%20\(web\).pdf](http://www.ikkistanbul.org/is%20kazalari%20(web).pdf), 18 Haziran 2012.

<sup>82</sup> (Erişim) <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1397.>, 18 Temmuz 2012.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının sonucunda ortaya çıkan görünür ve görünmez maliyetler Şekil 3’te incelendiğinde, bir buzdağını anımsatmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda elde edilen toplam maliyet buzdağı örneği incelenecek olursa; maliyetin asıl önemli kısmının buz dağının üzerinde görünürde kalan bölümde değil suyun altında olan bölümde olduğu görülür. Suyun üzerinde görünen taraf direkt (görünür) maliyeti, buz dağının 2/3 ‘nü oluşturan ve görünmeyen büyük taraf ise görünmez maliyetleri göstermektedir.<sup>83</sup>

Bunun sebebi iş kazası geçiren bir işletmedeki kişilerin kaza sonrası oluşabilecek psikolojik durumlarının maliyetlerinin hiçbir şekilde hesaplanmasının mümkün olamamasıdır. İşletmede meydana gelebilecek bir iş kazası, çalışanların psikolojik durumlarını, ast ve üst arasındaki iletişimi, yöneticiye duyulan güveni, çalışanların birbirleri ile olan iletişimlerini etkileyecek, biçimsel örgüt yapısından biçimsel olmayan örgüt yapısına geçilmesine neden olacaktır.<sup>84</sup>

---

<sup>83</sup> Özlem Özkılıç, **İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri**, TİSK Yayınları, Yayın No: 246, 2005, s. 15.

<sup>84</sup> Gökhan Ofluoğlu, ‘İş Kazalarının Ekonomik Boyutları: Özellikle Taşkömürü Madenciliği ve T.T.K. Açısından’, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü., Ankara, 1996, s. 208.

## 2.5. Ülkemizde İşçi Sağlığı ve Güvenliği Sorunlarının Nedenleri

Çalışma ortamında bulunan çeşitli kimyasal ve fiziksel etmenler dolaylı ya da direkt olarak işçiler üzerinde etkiye sebep olmaktadır. İşçilerin bu etmenlerden direkt olarak etkilenmeleri sonucunda zehirlenmeler ve dahası ise meslek hastalıkları ortaya çıkmakta; dolaylı etkiler sonucunda ise iş kazaları meydana gelmektedir. Üretim araçları, üretim teknolojisi, çevre koşulları iş kazalarının oluşumunda önemli rol oynamaktadır ancak bunların yanında psikolojik, sosyolojik, fizyolojik birçok etken de elbette ki etkilidir. Ancak yine de iş kazalarının oluşumuna zemin hazırlayan iki temel etken bulunmaktadır. Bu etkenler çalışanların güvenlik açısından eksik olan işyerlerinde yaptıkları tehlikeli davranışlardır. Çalışma ortamındaki güvensiz durumlar; kullanılan üretim araçlarının ve teknolojinin niteliğinden, denetim ve bakım eksikliğinden kontrol ve yönetim yanlışlarına, iş düzensizliğine, depolama hatalarından sağlıksız çevre koşullarına değin birçok sebepten ötürü ortaya çıkmaktadır.<sup>85</sup>

Sorunların nedenlerini genel olarak sıralayacak olursak;

- İşyerlerinin büyük bir çoğunluğunun kuruluş izni ve işletme belgesi olmadan kurulması,
- Eğitimli ve tecrübeli işçi çalıştırmayıp, işyerlerinde çoğu zaman işin, nasıl yapılacağına farkında olmayan kişilere yaptırılması,
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği için alınan tedbirlerin üretimi engellediği, yavaşlattığı düşüncesi,
- Koruyucu ekipman ve donanımların olmayışı, yetersizliği,
- Sürekli işçi istihdam edilmemesi,
- Oluşabilecek kazaları önlemenin ödemekten daha masrafsız olduğunun farkına varılamaması,
- Sendikaların işçi sağlığı ve güvenliği alanına yeterli eğilimi göstermemeleri.

<sup>85</sup> (Erişim) <http://www.demircelik.com.tr/-1-2615-is-sagligi-ve-guvenligi-alanindaki-yapisal-sorunlar-asilmali.html>, 12 Nisan 2012.

## 2.6. Ülkemizde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Sorumluluklar

Günümüzde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunları yalnızca işçi ve işvereni değil toplumun her kesimini ilgilendiren ve etkileyen bir hal almıştır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği için taraflar üzerlerine düşen görevleri bilmeli ve bu konuda atmaları gereken adımları sağlam bir biçimde atmalıdırlar.

Toplum içerisinde mutlu, huzurlu, sağlıklı ve güvenli bir yaşam ortamının sağlanması için herkesin kendine düşen görevi eksiksiz bir şekilde yerine getirmesi büyük önem arz etmektedir.

### 2.6.1. İşverenin Sorumlulukları

İşveren, çalışanları için üretim öncesi ve üretim sonrası için tedbirler almalıdır. Bu tedbirlerin başlıcalarını sıralayacak olursak;

- İşyeri kuruluşu aşamasında tesisat önlemleri (elektrik vs.) alınmalı,
- Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı hazırlanmalı,
- Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamına uygun ekipmanlar bulundurulmalı,
- Sağlığa zararlı atıklar için gerekli atık yeri önceden bulunmalı,
- Kullanılan makineler, araç ve gereçler standartlara uygun olmalı,
- İşçi Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının düzgün ve tam olarak uygulanmasına dikkat edilmeli,
- Kazaların çıkış sebepleri araştırılarak önleyici tedbirler alınmalı,
- İşçiler işe girişleri sırasında sağlık muayenesinden geçirilmeli ve kendilerine uygun işlere verilmeli,
- İşçilerin çalışma sürelerinin mevzuata uygun olarak düzenlenmelidir.

### 2.6.2. Devletin Sorumlulukları

İş Sağlığı ve İş Güvenliği alanında devletin sorumluluklarını ana hatları ile sıralayacak olursak:

- Yasa, tüzük, yönetmeliklerle yasaklayıcı, zorlayıcı, önleyici tedbirler alınmalı,
- Tehlikeli işlerde çalışan işçilerin sağlık kontrolleri, periyodik muayeneleri ilgili sağlık tesislerinde yapılmalı,
- İş kazasına uğrayarak sakat kalan işçilerin eski sağlıklarına kavuşmaları ve yeniden meslek edinebilmeleri için çalışmalar yapılmalı ve motivasyon artırıcı destekler verilmeli,
- İş kazalarının neden olan unsurlar devamlı olarak araştırılarak önlemler alınmalı,
- Özellikle teknik okullarda ve üniversitelerin ilgili bölümlerinde iş sağlığı ve iş güvenliği alanında dersler verilmeli.

### 2.6.3. Sendikaların Sorumlulukları

- İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında yapılan eğitimlerin artırılmalı,
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitilmeleri için konferanslar, seminerler düzenlenmeli, afiş, kitap ve broşürler dağıtılmalı,
- İşletmelerin sağlık ve güvenlik standartlarının mevzuata uygunluğu denetlenmeli.

### 3. BÖLÜM

#### 3. TÜRKİYE'DE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KONUSUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ

Avrupa Birliği'nde olduğu gibi Türkiye'de de sanayileşmenin zamanla gelişmesiyle işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu da bu paralellikte bir gelişim kaydetmiştir. Sanayileşme ile birlikte iş kazaları ve meslek hastalıkları artmış, bunların önlenmesi için de işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında çalışmalar çoğalmış ve önem kazanmıştır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili çalışmalara ilk olarak Osmanlı İmparatorluğu Dönemi'nde başlanmış, iş hayatı genel olarak 'Mecelle' ile düzenlenmiştir. Osmanlı İmparatorluğu'nda sanayi devrimi öncesi küçük atölyeler oldukça yaygın olup, askeri amaçlı tersane, dökümhane, top ocakları ve bunların yanı sıra kömür ocakları ve dokuma atölyeleri de bulunmaktadır. Ancak 19. yy'da Avrupa'da gerçekleşen Sanayi Devrimi öncesine kadar ülkemizde makine gücü kullanılmamıştır.

##### 3.1. Tanzimat Öncesi Dönem

Bu Dönemde sadece esnaf teşekkülleri ekonomik yaşantıya yön vermekteydiler. Zanaatkârlık üretim şekli idi. Esnaf teşekkülleri dini temellere dayalıydı ve esnaf birlikleri şeklinde esnaf zaviyeleri ismi altında örgütlenmişlerdi. Zamanla loncalar esnaf zaviyelerinin yerini aldılar. İşçi sağlığı iş güvenliği konusunda loncaların da çalışmalar yaptıkları bilinmektedir. Loncaların teavün ya da orta sandığı adı altında toplanan bir yardım örgütü vardır. Yaşlılık nedeniyle dükkânlarına gelemeyen ya da dükkânları kapanan ustalara (aceze), yaşlı olmasalar bile sakatlanan ve tedavisi olmayan hastalıklara yakalananlara (malulin) sandıklardan geçimlerini sağlamaları için

yardım yapıldı. Ölenlere cenaze yardımı yapıldı. Bu sandıklar sosyal güvenlik anlayışının ilk belirtileri olarak kabul edilebilir.<sup>86</sup>

### 3.2. Tanzimat ve Tanzimat Sonrası Dönem

Tanzimat'tan sonra bazı girişimler sonucu işçi yararına düzenlemeler yapılmıştır. Bunlar özellikle Ereğli Kömür İşletmelerinin Deniz Bakanlığına geçmesiyle kömür ocaklarında çalışan işçilerin çalışma koşullarını düzenleyen yasalar olmuştur. Kömür ocaklarındaki çalışma koşullarının ağırlığı ve çok sayıda işçinin akciğer hastalıklarına yakalanması üretimde düşmelere neden olmuştur. Üretimi artırmak amacıyla 1865 yılında Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından bir tüzük hazırlanmıştır. Ancak padişah tarafından onaylanmadığı için bir tüzük niteliği kazanamamış olan Dilaver Paşa Nizamnamesi, çalışma koşullarına ilişkin olarak getirdiği düzenlemeler yanında, madende bir hekim bulundurulmasını da hükme bağlamıştır. Kömür madenlerinde çok sık görülen iş kazalarına ilişkin olarak ise bir hüküm getirilmemiştir. 100 maddeden oluşan Dilaver Paşa Nizamnamesi daha çok üretimin artırılmasına yönelik olmasına karşın, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ilk yasal belge olması açısından önemlidir.<sup>87</sup>

1869 tarihinde dönemi için önemli olan bir başka gelişme ise Maadin Nizamnamesidir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği için modern düzenlemeler getiren bu Nizamname ile maden sahipleri madenlerde eczane ve hekim bulundurmak, maden mühendisleri ise madenlerdeki tehlikeleri tespit etmek, gereken tedbirleri almak ve kaza meydana gelirse hükümete haber vermekle zorunlu kılınmışlardı. Bunlardan ayrı olarak ise kazaya uğrayanlara ya da kazazedelerin ailelerine tazminat ödenmesi de gerekiyordu.<sup>88</sup>

<sup>86</sup> Gerek, a.g.e., s. 5.

<sup>87</sup> Makine Mühendisleri Odası Oda Raporu, 'İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği', 4. Baskı, Yayın No: MMO/590, Nisan 2012, s. 9. (Çevrimiçi) [www.mmo.org.tr/resimler/dosya\\_ekler/e2a852565a099c2\\_ek.pdf](http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/e2a852565a099c2_ek.pdf), 18 Haziran 2012.

<sup>88</sup> Gerek, a.g.e., s. 6.

Maadin Nizamnamesinin getirdiği bazı önemli hükümler şunlardır:<sup>89</sup>

- İşveren iş kazasının oluşmasını önlemek için gerekli önlemleri alarak iş güvenliğini sağlamak zorundadır.
- Kazaya maruz kalanlara veya ailesine mahkeme tarafından hükmedilecek tazminat işveren tarafından ödenecektir. Kaza, işverenin kötü yönetim ve denetimi veya gereken önlemlerin yasalara uygun olarak yerine getirilmemiş olması nedeniyle meydana gelmiş ise, işveren ayrıca 15–20 altın tutarında daha fazla tazminat ödeyecektir.
- Havzada her işveren, diplomalı bir hekim çalıştırmak ve eczane bulundurmaya zorundadır.

Dilaver Paşa Nizamnamesi'ne göre daha ileri ve kapsamlı hükümler getiren Maadin Nizamnamesi de işverenler tarafından uygulanmamış ve tüzük hükümleri yaşama geçirilmemiştir. Bu dönemde çıkarılan diğer tüzükler ise; Tersane-i Amiriye ve Mensip İşçilerin Emeklilikleri Hakkında Tüzük, Hicaz Demir Yolu Memur ve Hizmetlilerine Hastalık Kaza Hallerinde Yardım Tüzüğü, Askeri Fabrikalar Tüzüğü olarak sıralanabilir. Bu tüzükler daha çok sosyal yardım amaçlı hükümler içermişlerdir. 1908 yılında kurulmasına izin verilen sendikaların, işçi sağlığı iş güvenliği sorunlarını gündeme getirmelerine karşın somut olarak hiçbir ilerleme sağlanamamış ve ağır çalışma koşulları düzeltilememiştir.<sup>90</sup>

<sup>89</sup> Mühendisler Odası Oda Raporu, **a.g.m.**, s. 9-10.

<sup>90</sup> Mühendisler Odası Oda Raporu, **a.g.m.**, s. 10.

### 3.3. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kuruluşu Sonrası ve Cumhuriyet Döneminde Çalışma Yaşamına Yönelik Yaklaşımlar

Kurtuluş Savaşı dönemi İkinci Meşrutiyet döneminden sonra Osmanlı Devleti'nin siyasi hayatının şekillenmesi, anayasal düzene geçiş aşamasında yaşanan değişiklikler açısından önemlidir. Devlet içerisindeki siyasi örgütlenmelerin hızlanması Mondros Ateşkesi sonrasında başlamıştır. Ortaya çıkan siyasi partiler, parti programlarına işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, kadın ve çocuk işçilerin sorunlarına değinilmesi gibi önemli konuları da eklemiştir.

*'1918 yıllarında kurulan Sosyal Demokrat Fırkası programında tüm işçilerin, amele ve çiftçilerin çalışmasının düzenlenmesi, tüm işçi haklarının özellikle işverenlere karşı savunulması için yardım dernekleri kurulması, işçilerin geçimlerinin sağlanması, işçilerin durumlarının iyileştirilmesi amaçlarına yer vermiştir. Bu Fırka 1919 seçimlerinde başarı gösterememiş, 1922'de dağılmıştır.'*<sup>91</sup>

1919 yılı Eylül ayında Türkiye İşçi ve Çiftçi Sosyalist Fırkası işçileri bir araya toplama amacı ile kurulmuştur. Partinin programına eklediği işçi sorunları arasında çocuk ve kadın çalışanların korunmaları, günlük çalışma süresinin sekiz saat olması, gece vardiyalarına iki kat ücret verilmesi, 14 yaşından küçük olan çocukların yapacakları iş konusunda eğitilmeleri de bulunmaktadır. Ayrıca çocuk işçilere verilen eğitimlerinin de çalışma günlerine sayılarak ücretlendirilmesi gerektiği de eklenenler arasında bulunmaktadır.

*'1919'da kurulan Osmanlı Sosyalist Fırkası'nın devamı olan Türkiye Sosyalist Fırkası'nın programı çalışma koşullarının düzeltilmesini amaçlayan sosyal politika önlemlerinden oluşan bir demet görünümündedir. Yer verilen istekler; haftada bir gün dinlenme, iş süresini sekiz saatle sınırlama, 14 yaşından küçük erkek, 16 yaşından küçük kız çocuklarının çalıştırılmasını yasaklama, kadın ve çocukların gece çalıştırılmaması,*

<sup>91</sup> Mesut Gülmez, **Türkiye'de Çalışma İlişkileri: 1936 Öncesi**, Ankara, TODAİE Yayınları, 1991, s.179.

*asgari ücret saptanması, işyerlerinin işçinin fizyolojik sağlığını bozmayacak şekilde düzenlenmesi ve devlet ile işçi sendikalarınca seçilen müfettiş gözetiminde bulunması, ekonomik ve doğal tehlikelere karşı teminat sigortaları kurulması, iş yasası çıkarılarak ayırım gözetmeksizin tüm işçilere uygulanması şeklinde sıralanmıştır.*'<sup>92</sup>

Sekiz saatlik iş günü ilkesinin kabulü, 16 yaşını geçmeyen çocukların işçi sayılmamaları, işçilerin çıkarılan iş yasalarını kendilerinin düzenlemeleri, işçi çocukların okula gidebilmesi, haftada bir gün ücretli tatil olarak kullanılması, hasta olan işçilerin bakımı ve hastalıkları boyunca ücretinin belli bir bölümünün ailelerine ödenmesi, kadınlara daha çok izin verilmesi gibi iyileştirme çalışmaları da Osmanlı Mesai Fırkası da programında belirtilmiştir.<sup>93</sup>

Birinci Büyük Millet Meclisi Döneminde İktisat Vekili Mahmut Celal Bey meclis kürsüsünde işçilerin çalışma koşullarını bütün yönleriyle ortaya koyarak işçilerin sağlık, sosyal ve ekonomik durumlarının düzeltilmesine yönelik bazı yasaların çıkarılmasına öncülük etmiştir. Bu gelişmeler sonucu bu dönemde arka arkaya iki yasa çıkarılmıştır. Bunlardan ilki, Zonguldak ve Ereğli Havzası Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amale Menafii Umumiyesine Furuhtuna dair 28 Nisan 1921 tarih ve 114 sayılı yasadır. Bu yasayla, kömürden arta kalan kömür tozlarının satılması ile elde edilecek gelirin işçilerin gereksinimleri için ayrılması sağlanmıştır.<sup>94</sup>

Bu dönemde çıkarılan ikinci yasa, Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik 10 Eylül 1921 tarih ve 151 sayılı yasadır. Bu Yasa'yla kömür işçilerinin çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik hükümler getirilmiştir. Ayrıca bu Yasa'yla İhtiyat ve Teavün Sandığı adıyla yardımlaşma sandıkları kurulmasını ve bunların Amele Birliği içinde birleştirilmesi öngörülmüştür. Yine bu Yasa'yla hastalık ve iş kazaları durumlarında gerekli yardımların yapılması sağlanmıştır. 151 sayılı yasa ile sigortalılığın iki ana ilkesi kabul edilmiş, sermayesi işveren ve işçiden alınan aylık paralar ile yardım sandığı oluşturulmuştur. Bu hükümler yıllarca

<sup>92</sup> Gülmez, **Türkiye'de Çalışma İlişkileri: 1936 Öncesi**, s. 179, 180.

<sup>93</sup> Gülmez, **Türkiye'de Çalışma İlişkileri: 1936 Öncesi**, s. 180.

<sup>94</sup> Mühendisler Odası Oda Raporu, **a.g.m.**, s. 10.

sonra çıkarılan 506 sayılı SSK Yasası içinde varlığını sürdürmüştür.151 sayılı Yasa'yla getirilen yeni düzenlemeler şöyle özetlenebilir.<sup>95</sup>

- İşveren havzada çalışan işçinin yatıp kalkması, yiyip içmesi ve temizliğini yapabileceği biçimde konut sağlayacaktır.
- İşveren hastalanan ve kazalanan işçileri tedavi ettirecektir. Bu amaçla işyerinde hekim çalıştıracak, hastane ve eczane açacaktır.
- Kazada yaralanan ile ölenlerin yetimlerine mahkeme kararıyla tazminat ödenecektir. Eğer kaza işverenin yönetim veya denetim hatasıyla oluşmuş ise ayrıca 500–5000 TL fazla tazminat ödenecektir.
- Çalışma süresi günde sekiz saattir. Fazla çalışma iki tarafın olurluğuna bağlı olup, iki kat ücret ödenecektir.
- İşveren yeni işçilerin eğitiminden sorumlu olacaktır.

Cumhuriyetin ilanından sonra sanayileşmenin getirmiş olduğu olumsuzlukları ortadan kaldırmak, iş kazalarının önüne geçebilmek ya da en azından azaltabilmek için birçok düzenleme, yönetmelik, tüzük yapılmıştır. 2 Ocak 1924 tarih ve 394 sayılı Hafta Tatili Yasası Cumhuriyetin ilanından sonra yapılan ilk yasal ve olumlu düzenleme olmuştur.

### **3.3.1. 1926 Tarihli Borçlar Kanunu**

Borçlar Kanunu 1926 tarihinde yürürlüğe girmiş, 332. ve 112. Maddeleri ile işverene iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğabilecek olan hukuki yükümlülükleri getirmiştir. Bu maddeler ile işveren olası tehlikelere karşı önlem almakla ve gerekli önlemleri almadığı takdirde doğacak olan zararları karşılamakla yükümlü tutulmuştur.

---

<sup>95</sup> Mühendisler Odası Oda Raporu, **a.g.m.**, s. 10.

### 3.3.2. 1930 Tarihli Umumi Hıfzıssıhha ve Belediyeler Kanunu

Ülkemizde 1930 yılında işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili hükümler taşıyan Umumi Hıfzıssıhha Yasası ve Belediyeler Yasası yürürlüğe girmiştir. 1580 sayılı Belediyeler Yasası'na göre belediyeler işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından işyerlerini denetlemekle görevlendirilmişlerdir. 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Yasası ile de, iş yerlerine sağlık hizmeti götürülmesi kararlaştırılmış, yasanın 173–178 maddeleri ile sanayi kuruluşlarında, kadın ve çocukların işyeri ve iş koşulları, işçilerin gece vardiyaları, hamile kadınların doğumdan önce ve doğumdan sonraki çalıştırılma ve çalışma koşulları yasayla oluşturulmuştur. Yasanın 179'uncu maddesi ile işçilerin işyerinde çalıştırıldıkları süre içerisinde sağlık ve güvenliklerinin korunması amaçlamış. 180'inci madde ise işçilerin sağlıklarını ilgilendiren işyeri hekimi, hastane gibi düzenlemeleri içermektedir.

### 3.3.3. 1936 Tarihli 3008 Sayılı İş Kanunu

Kanun ile sosyal güvenlik alanında bazı düzenlemelere ve önlemlere gidilmiştir. Özellikle kadın çalışanlar için yapılan sınırlı düzenlemeler arasında doğum öncesi ve sonrasında belirlenmiş sürelerle izin verilmesi, izin alanların belirli süre bir işyerinde aktif çalışmış olanlarının ücretlerinin yarısının verilmesi, meslek hastalığına yakalananların tedavilerinin karşılanması ve bu nedenle çalışamadıkları günler için ücretlerinin yarısının ödenmesi gibi önemli maddeler sıralanabilir. Gerekli tüzük ve yönetmeliklerin çıkartılmamış olması sebebiyle bu haklar ancak kâğıt üzerinde kalabilmiştir.<sup>96</sup>

<sup>96</sup> Ahmet Makal, *Türkiye'de Tek Partili Dönem'de Çalışma İlişkileri: 1920-1946*, Ankara, İmge Kitabevi, 1999.

3008 Sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra bu kanuna dayanılarak ayrıntılı ve teknik yönleri ağırlıklı olan çok sayıda tüzük çıkartılmıştır:<sup>97</sup>

- 27.10.1939 tarih ve 2 / 12245 sayılı “Fazla Saatlerle Çalışma Nizamnamesi”
- 6.11.1940 tarih ve 2 / 14637 sayılı “Günde Ancak Sekiz Saat Ya da Daha Az Çalışılması”
- 5.2.1941 tarih ve 2 / 15156 sayılı “İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesi”
- 11.10.1943 tarih ve 2 / 20378 sayılı “İş Müddetleri Nizamnamesi”
- 22.7.1948 tarih ve 3 / 7869 sayılı “Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü”
- 12.8.1952 tarih ve 3 / 15556 sayılı Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerleri ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük.
- 28.5.1953 tarih ve 4 / 922 sayılı Maden İşletmelerinde Alınacak Emniyet Tedbirleri Hakkında Tüzük

### 3.4. Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri

Bu dönem içerisinde özel sektörde çalışan ücretli işçilerin sayısında büyük oranda artış olmuş, ayrıca kamu kesiminde çalışan işçilerin de sayısında yine artma gözlenmiştir.

*‘Türkiye’de 1940’ların ortalarından itibaren çalışma ilişkileri alanında gözlenen gelişmeler; öncelikle devletin örgütlenmesi, çalışma ilişkilerinin taraflarının serbestçe örgütlenebilmeleri için gerekli yasal çerçevenin oluşturulması ve çıkarılan yasalar aracılığıyla çalışma ilişki-*

---

<sup>97</sup> Gerek, a.g.e., s. 7.

*lerini kuşatan hukuksal çerçeveye ilişkin düzenlemeler yapılması noktalarında yoğunlaşmıştır.*<sup>98</sup>

### **3.4.1. 1968 Tarihi Çalışma Bakanlığı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitüsünün kurulması**

Ankara merkez olmak üzere İzmir, İstanbul ve Adana’da meslek hastalıklarının önlenmesi ve tanınması, iş kazalarının önlenmesi, laboratuvar hizmetlerinin gerçekleştirilmesi amacı ile merkezler oluşturulmuştur. Açılan merkezlerde incelemeler ve bilimsel araştırmalar yapılmıştır. Ayrıca gerekli teknik personel yetiştirilmiş ve toplumun bilinçlendirilmesi için de iş kazalarının, meslek hastalıklarının önlenmesi amacı ile toplum ve çalışanlar eğitilerek karşılaşılabilecek sorunlarla tanıştırılmıştır.<sup>99</sup>

### **3.4.2. 1976’da Sosyal Sigortalar Kurumu içinde Meslek Hastalıkları Hastaneleri’nin Kurulması**

Yapılan bu çalışmanın amacı gezici teknik ekipler oluşturarak işyerlerinin denetlenmesi, olabilecek iş kazaları tespit edilerek işyerlerinde gerekli önlemin alınması, meslek hastalıklarının araştırılıp, sorunlarının bulunması ve tedavi edilmeye başlanmasıdır. Meslek hastalıklarının çıkış nedenleri araştırılmış ve açılan hastanelerde işçilerin tedavilerine başlanılmıştır ayrıca hastanelerin varlığının topluma tanıtılması için de çalışılmıştır.

---

<sup>98</sup> Makal, a.g.e., 1999.

<sup>99</sup> A. Gürhan Fişek, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: ÇSGB’nin Kurumsal Yapısının Güçlendirilmesi, *Çalışma Ortamı Dergisi*, Ocak 2007, (Erişim) <http://www.isguvenligi.net/is-sagligi-guvenliginde-yeni-donem-csgbnin-kurumsal-yapisinin-guclendirilmesi/>, 3 Haziran 2012.

### **3.4.3. 1977 Çalışma Bakanlığı İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü'nde Yeni Bir Dönem**

İşçilerin sağlık ve güvenliklerini koruyucu mevzuat hükümlerinin tanıtılması ve fark ettirilmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Uygulanmakta olan teftiş sistemine farklı bir yaklaşım getirilmiştir. Çok sayıda iş güvenliği müfettiş adayı alınmıştır ve böylelikle bakanlığa yenilik kazandırılmaya çalışılmıştır. Her zaman hayali kurulan İşçi Sağlığı İş Güvenliği Kurulu'nun ulusal düzeyde toplanması gerçekleştirilmiştir. Nitekim toplantıların devamlılığı sağlanamamıştır, Genel Müdürlük koltuğu 12 Eylül darbesinden sonra cezalandırılmış ve Daire Başkanlığı ile eşit seviyeye indirilmiştir.<sup>100</sup>

### **3.4.4. 4 Temmuz 1980 İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetkileri ve Çalışma Şartları Hakkında Yönetmelik**

1980 yılında çıkarılan bu yönetmelikle, işyeri hekimlerin görev tanımları ve almaları gereken koruyucu önlemlerin hepsi tekrardan ayrıntılı olarak belirtilmiş ve anımsatılmaya çalışılmıştır. Yapılan bu yeni düzenleme ile birlikte işyeri hekimlerinin, işçilerin ve işverenlerin yükümlülüklerinin farkına varmaları, duyarlılıklarının artırılması sağlanmaya, uymaları gereken kurallara da dikkat çekilmeye çalışılmıştır. 1987 tarihinde 'İşyeri Hekimliği Sertifika Programları' ile Türk Tabipleri Birliği'ne yönetmelikler konusunda ayrıntılı bir şekilde müdahalede bulunma imkânı sağlanmıştır.

---

<sup>100</sup> Fişek, a.g.m.

### 3.4.5. 1987 Yılı İlk İşçi Sağlığı İş Güvenliği Haftasının Düzenlenmesi

1987 yılından bu yana her yıl 4–10 Mayıs tarihlerinde ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası’ düzenlenmektedir. Bu tarihten itibaren her yıl ülkemizin dört bir yanında, Mayıs ayının ilk haftasında, toplumun işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki bilincini artırmak, işçi ve işverenleri bilgilendirmek, duyarlılıklarını artırmak amacı ile çeşitli kurum ve kuruluşların yetkililerinin, yöneticilerin, uzmanların, işverenlerin, sivil toplum örgütlerinin ve üniversitelerin katılımıyla toplantılar gerçekleştirilmektedir.

### 3.4.6. 1995 Tarihli Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yasasının Hazırlanması

İş sağlığı ve güvenliği konusu sadece İş Yasası’nın içerisinde belirtilen mesleklerin tehlikelerini kapsamaktaydı. Yani yasanın belirtmediği meslek grupları konunun dışında kalmaktaydı. Ancak, İş Yasası’nın istisnalarını tanımlayan maddesinde belirtilen memurlar, esnaf-küçük sanatkârlar, tarım çalışanları gibi çalışanlar da mesleki tehlikelerle karşı karşıya kalmaktaydılar. Var olan yasa bir yönetmelik, tüzük ve hatta ilgili yasalardan oluşmakta olan geniş ve uzun bir işçi sağlığı, iş güvenliği mevzuatıydı. Bu geniş mevzuatın bir çerçeve yasa kapsamına alınması ihtiyacı doğmuştu.<sup>101</sup>

Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü’ne 1932 yılında üye olmuştur fakat ILO tarafından kabul edilen sözleşmelerin neredeyse üçte ikisine henüz onay vermemiştir. Zaman içerisinde çalışma hayatına yönelik toplam 188 ILO sözleşmesinden 30 tanesi yürürlükten kaldırılmıştır. Yürürlükte olan 158 sözleşmeden sadece 56 tanesi Türkiye tarafından onaylanmıştır. ILO tarafından hazırlanmış işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili sözleşme ve protokollerden en önemli iki tanesi olan 155 No’lu İş

---

<sup>101</sup> Fişek, a.g.m.

Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme ile 161 Sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme ise 2004 yılında onaylanabilmiştir.

Türkiye’de işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yasal çerçeve, Anayasa’nın çalışma hayatının düzenlenmesiyle ilgili 18, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55,56, 60, 61, 62 ve 173. Maddelerinde bulunmaktadır. Bunlardan 50. Maddede cinsiyetine, yaşına ve gücüne uymayan işlerde hiç kimsenin çalıştırılmayacağı, 56. Maddede ise herkesin, dengeli, güvenli ve sağlıklı koşullarda yaşama hakkına sahip olduğu ifade edilmektedir. 4857 sayılı İş Yasasının 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88 ve 89. Maddelerinde de İş Güvenliği ile ilgili hususlar düzenlenmektedir.<sup>102</sup>

#### **3.4.7. 10 Haziran 2003 Tarihli 4857 Sayılı Yasa**

4857 Sayılı Yasa’yla daha çok işverenler öncelik alınarak, esnek çalışma saatleri ve esnek üretim yasallaştırılmıştır. Bunun sonucunda da yasaların çalışanların yararlarını düşünmesi, güçlüye karşı güçsüzün desteklenmesi ilkeleri arka planda kalmıştır.

Bu yasanın yürürlüğe girmesiyle çalışanların işten atılma olasılıkları, çalışma ortamının iyileştirilmesi, çalışma ortamında sağlık standartlarının yükseltilmesi gibi önemli faktörlerin olumlu olarak düzenlenmesi önlenerek işçi sağlığı ve iş güvenliğini riske eden sorunlar ortaya çıkmıştır.

*‘Bu yasa iş sağlığı güvenliğinde yeni bir dönemin habercisi ve aracı olmuştur. Ancak yeni dönemin asıl belirleyicisi, bu yasanın içeriğini de etkilemesi nedeniyle, Avrupa Birliği ile ilişkilerin geliştirilmesi olmuştur. Avrupa Birliği’nin başta ‘Müktesebat (Acquis)’ olmak üzere, onu izleyen ‘Türkiye’de İş Sağlığı Güvenliği’ nin İyileştirilmesi ve İSGÜM’ün Güçlendirilmesi’ projesi aracılığıyla Bakanlığı etkilemesine olanak verilmesi, bu dönüşümlerin de ana teması olmuştur.’<sup>103</sup>*

<sup>102</sup> Mühendisler Odası Raporu, **a.g.m.**, s. 15.

<sup>103</sup> Fişek, **a.g.m.**

### 3.5. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansları

İlki 7-11 Mayıs 2001’de gerçekleştirilen konferanslarda Türkiye’nin içinde yer aldığı bölgede bulunan diğer ülkeler Balkan, Kafkas ülkeleri ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti ile Türk Cumhuriyetleridir.

Konferansların yapılmasındaki amaç AB üyesi olan ülkeler ve üyeliğe aday olan ülkeler arasında ve ilgili kurum ve kuruluşlar arasında iletişimi en etkili şekli ile kullanmaya çalışmak olmuştur. Konferanslar her iki yılda bir yapılmaktadırlar.

Konferansın ana konusu HESME yani kısaltılmamış adı ile İşletmelerde Sağlık, Çevre ve Güvenlik Yönetimi Programı (Health Environment and Safety Management in Enterprises ) olmuştur. HESME, işletme içerisinde ve işletme çevresinde sağlık ve güvenlik koşullarının geliştirilmesini, işletmelerin negatif etkilerinin en aza indirilmesini amaçlayan bir programdır. Bakanlık ayrıca bu programın geliştirilmesi ve ülkemizde uygulanması için destek programı hazırlanmasını da istemiştir.

*‘HESME konusunda yürütülen çalışmalara ivme kazandırması amacıyla, ‘İşyerlerinde Sağlık, Güvenlik ve Çevre (HESME) Eğitim Treni’ programı hazırlanmıştır. Gerek HESME programını tanıtmak, gerekse sağlık, güvenlik, çevre konularında kamuoyunu bilinçlendirip dikkatlerini çekebilmek amacıyla bir dizi etkinlikle desteklenen HESME Eğitim Treni Ankara’dan Edirne’ye ve Kars’tan Ankara’ya yolculuk yapmıştır. 2002–2003 yıllarında yapılan bu eğitim yolculuğunda özellikle tren güzergahı üzerindeki üniversiteler, yerel yönetimler, işçi ve işveren kuruluşları ve medyanın katkılarının sağlanması amaçlanmış ve bir çok ilde toplantılar düzenlenmiş ve eğitimler gerçekleştirilmiştir. Daha sonra bu programın dışında kalan Diyarbakır (5 Ekim 2004), Elazığ (7 Ekim 2004), Çorum (23 Kasım 2004), Manisa (30 Kasım 2004) ve Kastamonu (22 Aralık 2004) illerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumları düzenlenmiştir. Bu*

*sempozyumlarla, işçi ve işverenlere, genel olarak çalışma yaşamıyla ilgili tüm kesimlere ulaşılmaya çalışılmıştır.*<sup>104</sup>

Ayrıca 3 yılda bir düzenlenen Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresinin 19'uncusu da 2011 yılında Türkiye'de gerçekleştirilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği işbirliğinde düzenlenen kongrenin amacı meslek hastalıklarının ve iş kazalarının azaltılmasıdır.

---

<sup>104</sup> Fişek, **a.g.m.**

### 3.6. Ülkemizde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinden Sorumlu Kurum ve Kuruluşlar

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusu ile direkt ya da dolaylı olarak ilgili birçok kurum ve kuruluş bulunmaktadır. Bunların başında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bulunmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın içerisinde ise konu ile alakalı dört ayrı birim bulunmaktadır. Bunlar; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi birimleridir. Bu birimlerden ayrı olarak da Sağlık Bakanlığı ve Milli Savunma Bakanlığı'nın da işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda sorumlulukları bulunmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bünyesinde bulundurduğu İş Teftiş Kurulu Müfettişleri ile işçi işveren ilişkilerinin, çalışma ortamlarının mevzuata uygun olarak koşullandırılıp koşullandırılmadığını kontrol eder. Ayrıca Bakanlık içerisinde bulundurduğu ÇASGEM'in temel görevleri:<sup>105</sup>

- Bakanlık, bağlı kuruluşlar ve ilgili kuruluşlarının personeli ile özel veya kamu sektöründe faaliyet gösteren işyerlerindeki işçi, işveren veya yönetici personelin eğitimlerini sağlamak amacıyla: çalışma hayatı, sosyal güvenlik, işçi- işveren ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, işyeri hekimliği, toplam kalite yönetimi, iş teftişi, istihdam, verimlilik, iş piyasası etütleri, ergonomi, çevre, ilk yardım, iş istatistikleri ve benzeri konularda eğitim programları hazırlamak, seminerler düzenlemek ve bu konular ile ilgili araştırmalar yapmak,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik sorunları üzerine ulusal ve uluslararası bölge seminerleri düzenlemek ve düzenlenen seminerlere katılmak,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik konularında araştırma ve incelemeler yapmak ve bu konularda gerekli bilgi ve belgeler toplamak,
- İşyerlerinin çalışma konuları ve iş verimi ile ilgili sorunlarını, ilgililerin ve iş sahiplerinin olurlarını incelemek ve bu konularda önerilerde bulunmak,

<sup>105</sup> (Erişim) <http://www.casgem.gov.tr/YaziDetay.aspx?YaziID=388>., 28 Haziran 2012.

- Türkçe ve yabancı dillerde amacına uygun, görev alanına giren konularda derlemeler yapmak ve yayınlarda bulunmak,
- Amacına uygun bir şekilde yerli ve yabancı yayın, dokümantasyon, filmler, fotoğraflar ve slaytlar temin ederek, bunlardan yeterince faydalanılmasını sağlamaktır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü (İSGÜM), İşçi Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü' ne bağlı olarak 26 Mart 1969 tarih ve 6 / 11568 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile 1986 tarihinde, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti, ILO temsilcileri ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Özel Fon İdaresi (UNDP) arasında imzalanan 'İşçi Sağlığı ve Güvenliği Özel Fon Projesi Ön Uygulama Anlaşması' onaylanarak, kurulmuştur.

İşçi sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan değişim ve gelişmeler AB müktesebatının uyumlaştırılması sonucu doğrultusunda son yıllarda özellikle; işçi sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlerin daha çok inceleme ve araştırma yaptırabilmelerini gerektiren risk yönetimini temel alan yeni bir yaklaşım izlenmeye çalışılmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM), yine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı bir kuruluş olup Türkiye' de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinden sorumlu bir kurumdur. Görevleri arasında iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda araştırmalar yapmak, kişisel koruyucu donanımlarının piyasadaki gözetimini ve denetimini yapmak, ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar ile koordineli bir şekilde çalışmak bulunmaktadır.

*'İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ise 28.08.1979 tarih ve 16738 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 'İş Teftişi Tüzüğü' ile Çalışma Bakanlığı 'İş Teftiş Kurulu Başkanlığı' fiilen kurulmuştur. Böylece daha önce de merkezi bir görev olarak yürütülen iş teftişi görevi için müstakil bir birim kurulmuştur. Nihayet, İş Teftişi Kurulu Başkanlığı, ilk kez 13.12.1983 tarih ve 184 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında KHK, daha sonra 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'la (RG:18.01.1985/18638), ka-*

*nuni anlamda denetim birimleri arasında yerini almış, 4947 sayılı Kanunla (RG:24.07.2003/25178) da önemli değişiklikler yapılmıştır.*<sup>106</sup>

Kısaca özetleyecek olursak, ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleyebilmek için birçok çalışma yapılmaya çalışılmakta ve emek sarf edilmektedir. Ancak elbette ki yapılan çalışmalar henüz günümüzde yeterli değildir. Uygulamaların yeterli seviyeye gelebilmesi için işçi sağlığı ve güvenliği birimleri artırılmalı, işçiler, işverenler ve toplum bilinç düzeyinin artırılması için eğitimler verilmeli, uygulamalardan kaynaklanan sorunların, yetersizliklerin neler olduğu izlenilerek bulunmalı ve sistematik bir biçimde telafi edilmeye çalışılmalıdır.

---

<sup>106</sup> (Erişim) <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/itkb.portal?page=baskanlik&id=2.>, 1 Temmuz 2012.

## 4. BÖLÜM

### 4. TÜRKİYE- AVRUPA BİRLİĞİ İLİŞKİLERİ

#### 4.1. Türkiye'nin Coğrafi Olarak Avrupalılığı

Türkiye, Avrupalıların kendileri için çizdikleri coğrafi sınırların büyük ölçüde dışında kalmaktadır. Yalnızca Türkiye'nin küçük bir kısmı olan 23.764 kilometre karesi Avrupa kıtasında bulunmaktadır. Ülkenin geriye kalan büyük kısmı ise Asya kıtasında bulunmaktadır. Avrupa kıtasında bulunan kısım İstanbul'un Avrupa Yakası ile Trakya Bölgesi'ni oluşturmakta, Türkiye nüfusunun da yaklaşık on milyonu bu topraklarda yaşamaktadır. Avrupa'da kalan topraklarımızda yaşayan Türk nüfusu birçok Avrupalı ülkenin nüfusundan da fazladır.

#### 4.2. Ortaklıktan Adaylığa (1959–1999)

İslam ülkeleri arasında çoğulcu demokrasiye sahip tek ülke olan Türkiye, Avrupa ülkeleri ile olan ilişkilerini geliştirmeye tarihsel olarak büyük önem vermiştir. 1700'lü yıllardan itibaren başlayan batılılaşma çabaları, modern Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulduğu 1923'ten sonra ivme kazanmıştır. Cumhuriyet'in ilan edilmesi ile birlikte ana amaçlardan bir tanesi olarak belirlenen çağdaşlaşma idealinin temel yapı taşı, Avrupa coğrafyasında ortaya çıkan kurumlara tam ve etkin bir şekilde katılmak olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne tam üyelik süreci olarak Avrupa Birliği (AB) gerekse de Türkiye Cumhuriyeti'nin gündemini elli yıla yakın bir süredir meşgul eden önemli konulardan birisi haline gelmiştir.<sup>107</sup>

<sup>107</sup> Palabıyık, Yıldız, a.g.e., s. 73.

#### 4.2.1. Ankara Anlaşması

Ankara Anlaşması bir ortaklık anlaşmasıdır ve AET ile Türkiye'nin ilişkilerinin temelini oluşturmaktadır. Ankara Anlaşmasının hukuksal temeli Roma Antlaşmasının 238. Maddesidir.

Ankara Anlaşmasının 2. Maddesinde Avrupa Birliği ile olan ortaklığın amacı şu şekilde belirtilmiştir : 'Türk halkının yaşam standartlarının ve istihdam düzeyinin iyileştirilmesini ve Türkiye ekonomisinin hızlı kalkınmasını sağlama, taraflar arasındaki ekonomik ve ticari ilişkileri dengeli ve kesintisiz bir şekilde güçlendirmeye özendirmek'.

Anlaşmaya göre Türkiye'nin ilerlemesi üç bölüme ayrılmıştır. Bu bölümler; hazırlık dönemi, geçiş dönemi ve son dönemdir.

**Hazırlık Dönemi:** 1964–1973 yılları arasında Ankara Anlaşmasının yürürlüğe girmesi ile başlayan dönemdir. Bu dönemin özelliği AET'nin Türkiye'ye tek taraflı olarak bir avantaj sağlaması, 'tarife kotaları' vermesidir. Verilen ayrıcalıklar daha çok taraflar arasında ticaret hacminin artırılması konusunda olmuş, Türkiye'ye çeşitli mallarda (kuru üzüm, kuru incir, tütün vs) tercihli bir gümrük vergisi uygulamıştır. Ancak Kotası aşılın mallarda fazla mala normal tarife uygulanmıştır. Türkiye'nin AET'ye daha çok ihracat yapabilmesi için Türkiye'ye avantaj tanınmasına rağmen o yıllardaki Türkiye'nin üretim yapısı ele alındığında verilen avantajlar istenildiği gibi kullanılamamıştır. Ticarete verilen ayrıcalıkların yanı sıra düşük faizli, geniş vadeli kredi imkânı da Türkiye'ye tanınmış, Birinci Boğaz Köprüsü'nün yapımında da alınan krediler kullanılarak bu döneme ait pozitif bir sonuç elde edilmiştir.

**Geçiş Dönemi:** Bu dönem 1 Ocak 1973 'de yürürlüğe giren Katma Protokol ile düzenlenmiş, 1 Aralık 1995'te son bulmuştur.

Katma Protokol, Avrupa Birliği- Türkiye ilişkileri için önem arz eden ikinci hukuki metindir ve bu dönem içerisinde her iki taraf da karşılıklı olarak sorumluluklar almıştır.

Katma Protokol ile her iki taraf da kotaları kaldıracak, gümrük tarifesine uycak, gümrük birliği oluşturacaktı. Katma Protokol'un koşulları ana hatları ile aşağıdaki gibidir:<sup>108</sup>

- **Malların Serbest Dolaşımı**

- a- Gümrük birliği, Türkiye ve Topluluk arasında gümrük vergilerinin kaldırılması, ortak gümrük tarifesinin Türkiye tarafından kabulü,

- b- Akit taraflar arasında miktar kısıtlamalarının kaldırılması,

- c- Ortak tarım politikasının uygulanma alanına konması

- **Kişilerin ve Hizmetlerin Serbest Dolaşımı**

- a- İşçilerin serbest dolaşımı

- b- Yerleşme hakkı, hizmetler ulaştırma

- **Ekonomi Politikalarının Yaklaştırılması**

- a- Rekabet, vergilendirme ve mevzuat yaklaştırılması

- b- Ekonomi politikasının yakınlılaştırılması.

Son Dönem: Ankara Anlaşması'na göre üç dönemin sonuncusu Katma Protokol'un tamamlanması ile AB'ye tam üyeliğin sonuçlanacağı dönemdir. Bunun anlamı da Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne tam üyeliğinin aslında bu dönemde sonuçlanmış olması gerektiğidir.

Ankara Anlaşması'nın 28. Maddesine göre üçüncü dönemin ne zaman sonuçlanacağını taraflar kendileri belirleyeceklerdir. Anlaşmanın 28. Maddesi şu şekilde ifade edilebilir: 'Türkiye, topluluğu kuran antlaşmadan doğan yükümlülüklerin tümünü üstlenilebileceğini gösterdiği takdirde, Anlaşmanın işleyişine göre, Türkiye'nin topluluğu katılabilme olasılığı akit taraflar tarafından incelenecektir.'

---

<sup>108</sup> Çakmak, a.g.e., s. 108-109.

#### 4.2.2. Tam Üyelik Başvurusu

Avrupa Birliği- Türkiye ilişkilerinde dönüm noktası 14 Nisan 1987 tarihidir. Bu tarihin dönüm noktası olmasının nedeni Türkiye'nin AT'ye bu tarihte tam üyelik başvurusunda bulunmuş olmasıdır.

Türkiye'nin 1987 yılındaki başvurusuna 1989 yılında bir görüş raporu ile cevap verilmiş ve henüz Türkiye'nin tam üyelik için hazır olmadığı düşünülmesi ile iletmiştir.

Komisyon ertelemeye gerekçe olarak; Türkiye'nin tarım ve sanayi alanında Topluluk ile karşılaştırıldığında önemli farklılıklara sahip olduğu ve Türkiye'nin ekonomik yapısında önemli dengesizliklerin bulunduğu söylemiştir. Fakat yine de, Türkiye'nin üyeliğe ehil bir ülke olduğu da vurgulanmıştır. Buna karşılık, Yunanistan 1975 yılında tam üyelik başvurusunda bulunmuş, 1981 yılında ise AT'nin 10 uncu üyesi olarak Topluluğa katılmıştır.

#### 4.2.3. Gümrük Birliği

6 Mart 1995 tarihinde Türkiye- AT Ortaklık Konseyi'nin yapmış olduğu toplantıda, Gümrük Birliğine ilişkin ilkeler kabul edilmiş böylelikle 1 Ocak 1996 tarihi itibari ile işlenmiş gıda ürünleri ve sanayi ürünleri ithalatında uygulanan gümrük ve benzeri tüm ödemeler kaldırılmıştır. Gümrük Birliği ile birlikte Türkiye AB'nin ortak gümrük tarifelerini uygulamaya koymuştur.

Gümrük Birliği Türkiye için Avrupa Birliği'ne tam üyelik yolunda önemli bir adım olarak nitelendirilmiştir. Ancak, 16 Haziran 1997 tarihinde açıklanan 'Avrupa Birliği Gündem 2000' raporunda Türkiye'nin AB genişlemelerine dâhil edilemeyeceği ekonomik ve siyasi sebepler ortaya koyularak belirtilmiştir.

*'Nitekim raporun açıklanmasından kısa bir süre sonra toplanan Avrupa Birliği Devlet ve Hükümet Başkanları Lüksemburg zirvesinde Varşova Paketi'nin dağılmasından sonra SSCB boyunduruğundan kurtulan Doğu*

*Avrupa ülkeleri, eski Yugoslavya Cumhuriyetlerinden Slovenya, SSCB'nin bir parçasını oluşturan Baltık ülkeleri ve Kıbrıs Cumhuriyeti kimliği altında Rum Yönetimi aday ilan edildiği halde Türkiye dışlanmış- tır. Zirve'de Türkiye'nin üyeliğe ehil olduğu kayıt altına alınmış ve ilişkileri yeni bir çerçeveye oturtmak için strateji önerilmiştir.*<sup>109</sup>

#### **4.2.4. Helsinki Zirvesi: Türkiye'nin Aday İlan Edilmesi**

1999 yılı Aralık ayında Finlandiya'nın başkenti Helsinki'de toplanan Avrupa Birliği Devlet ve Hükümet Başkanları tarafından Türkiye'ye adaylık için öneri getirilmiş ve hatta Bakanlar Konseyi Genel Sekreteri Javier Solana, Helsinki'de zirve devam ederken Türkiye'ye gelmiş ve Türkiye aday ülke ilan edilmiştir.

Zirve'nin ardından adaylık süreci başlamış, Türkiye için ilerleme raporları hazırlanmıştır.

Türkiye bu süreç içerisinde istenilen sorumlulukları hızlı bir şekilde yerine getirmeye başlamış, Anayasa'nın 34 maddesi insan haklarına ilişkin konular çerçevesinde değiştirilmiş, Türk Ceza Kanunu ve Terörle Mücadele Kanunu'nun insan haklarına, siyasi ve kültürel haklara sınırlama getiren hükümlerinde değişiklikler yapılmıştır.

Birbiri ardına gerçekleştirilen değişiklikler Avrupa'da ve Dünya'da büyük yankı uyandırmış ve ardından 6 Ekim 2004 tarihinde açıklanan raporda Komisyon, Türkiye ile tam üyelik müzakerelerinin başlatılması için yeşil ışık yakmıştır.

---

<sup>109</sup> Ülger, a.g.e., s. 131.

#### 4.2.5. Kopenhag Zirvesi

Kopenhag Zirvesi'nin 12-13 Aralık 2002 tarihinde açıklanan Sonuç Bildirgesinde, Komisyon'un görüşü ve Konsey'in 2004 yılı düzenli ilerleme raporu, 2004 yılı Aralık ayı tarihli Zirve'de Türkiye'nin Kopenhag siyasi kriterlerini yerine getirdiğine karar verilmesi durumunda tam üyelik müzakerelerinin hiçbir erteleme olmadan başlatılacağı belirtilmiştir.

Avrupa Birliği- Türkiye ilişkileri açısından oldukça önem taşıyan bu ilerleme raporunda, ayrıca Türkiye için bir Katılım Ortaklığı Belgesi hazırlanması, Gümrük Birliği'nin geliştirilmesi, Türkiye'ye yönelik yapılan mali yardımların katılım bütçesine dahil edilmesi konuları da karar olarak alınmıştır.

11 Ocak 2003 ve 23 Ocak 2003 tarihlerinde Dördüncü ve Beşinci uyum paketlerinin yürürlüğe girmesi ile Siyasi Partiler Kanunu, Basın Kanunu, Dilekçe Kanunu ve bunun gibi 16 ayrı yasada değişikliklere gidilmiştir.

5 Kasım 2003 tarihinde, Türkiye için İlerleme Raporu ve Strateji Belgesi yayınlanmış ve bu belgede Türkiye'deki gelişmeler siyasi, ekonomik açılardan değerlendirilmiştir.

#### 4.2.6. Brüksel Zirvesi: Müzakerelere Başlama Kararı

Avrupa Birliği'nin Türkiye'ye için düşünceleri, Komisyonun görüşü ve Türkiye'nin AB uyum yasalarında ortaya koyduğu performansın sonrasında somutlaşmaya başlamıştır. Brüksel'de 17 Aralık 2004 tarihinde toplanan Avrupa Konseyi Zirvesi'nin sonuç bildirisinde 'Kopenhag siyasi kriterlerinin Türkiye tarafından tam üyelik müzakerelerinin başlatılmasını sağlayacak seviyede yerine getirildiği' tespiti yapılmıştır. Brüksel Zirvesi Sonuç Bildirisi, 'Terörizm', 'Genişleme', 'Mali Çerçeve: 2007-2013', 'Adalet Alanı: 2005-2012' 'Özgürlük ve 'Güvenlik', 'Dış İlişkiler' ve 'Diğer Konular' başlıklı 6 bölüm ve 73 paragraftan oluşmaktadır.

Brüksel Sonuç Bildirisinin Türkiye ile ilgili bölümleri 17 – 23 paragrafları arasında bulunmaktadır. Ayrıca Sonuç Bildirisinde belirtilenler arasında; Türkiye-AB ilişkilerinin yapısını önemli ölçüde değiştirecek yeni bir dönemin başladığı ifade edilmiş ve 3 Ekim 2005 tarihinde tam üyelik görüşmelerinin başlayacağı kararının alındığı da bildirilmiştir.

Bildiride yer alan ve Türkiye'yi ilgilendiren maddeler aşağıda verilmiştir:<sup>110</sup>

17. Avrupa Konseyi, Türkiye'ye ilişkin olarak, Helsinki'de 'Türkiye, diğer aday ülkelere uygulananlar ile aynı kriterler temelinde Birliğe katılmaya yönelmiş bir aday ülkedir' ve bunu takiben eğer Aralık 2004 tarihli toplantısında Avrupa Konseyi, 'Komisyon raporu ve tavsiyesi üzerine Türkiye'nin Kopenhag siyasi kriterlerini karşıladığına karar verirse, Avrupa Birliği, Türkiye ile katılım müzakerelerini gecikmeksizin başlatacaktır.' şeklinde alınan önceki sonuçları hatırlatmaktadır.

18. Avrupa Konseyi, Türkiye'nin geniş kapsamlı reform sürecinde göstermiş olduğu kararlı ilerlemeyi memnuniyetle karşılamakta ve Türkiye'nin bu reform sürecini devam ettireceğine dair inancını ifade etmektedir. Ayrıca, Türkiye'den, Komisyon tarafından belirlenmiş olan altı ayrı mevzuat başlığının yürürlüğe koyulmasına yönelik çabalarını etkin bir şekilde sürdürmesini beklemektedir. Siyasi reform süreci, bu sürecin geri dönülmezliğinin temin edilmesi ve tam, etkili ve kapsamlı uygulamanın sağlanması için, özellikle temel özgürlükler ve insan haklarına saygı gösterilmesi kapsamında, Komisyon tarafından yakın bir şekilde izlenmeye devam edilecektir. Komisyon, bu bağlamda, işkence ve kötü muameleye sıfır-hoşgörü politikası da dâhil olmak üzere, 2004 yılı raporunda altı çizilen hususlar ve tavsiyeler temelinde, Konsey tarafından düzenli rapor vermeye davet edilmiştir. Avrupa Birliği, siyasi reform sürecine ilişkin kaydedilen aşamayı, Katılım Ortaklığı Belgesi'nde belirlenmiş olan öncelikler temelinde yakından izlemeye devam edecektir.

<sup>110</sup> (Erişim) [http://www.belgenet.com/arsiv/ab/brukselzirve\\_122004.html](http://www.belgenet.com/arsiv/ab/brukselzirve_122004.html), 18 Mayıs 2012.

19. Avrupa Konseyi, Türkiye'nin, yeni AB üyesi ülkelerin katılımını dikkate alarak, Ankara Anlaşması'nın uyarlanmasına dair protokolü imzalamak yönündeki kararını memnuniyetle karşılamaktadır. Bunun ışığında, Türkiye'nin, 'Türk hükümeti, Ankara Anlaşması'nın uyarlanmasına ilişkin Protokol'ü katılım müzakerelerinin fiilen başlamasından önce ve AB üyeliğinin mevcut durumu çerçevesinde gerekli olan uyarlamaların üzerinde anlaşmaya varılması ve tamamlanması ertesinde imzalamaya hazırdır' yönündeki deklarasyonunu memnuniyetle karşılamaktadır.

20. Avrupa Konseyi, iyi komşuluk ilişkileri kurulmasına yönelik açık taahhütler verilmesi gereğinin altını çizerek, Türkiye'nin komşularıyla ilişkilerini geliştirmesini ve bekleyen sınır uyuşmazlıklarının Birleşmiş Milletler Şartı'nın uyuşmazlıkların barışçı çözümü ilkesine uygun bir şekilde çözüme kavuşturulması için ilgili Üye Ülke ile işbirliğine devam etmeye hazır olmasını memnuniyetle karşılamaktadır. Konuya ilişkin olarak, başta Helsinki'de alınmış olanlar olmak üzere, önceki sonuç bildirgeleri uyarınca, Avrupa Konseyi, bekleyen uyuşmazlıklara ilişkin durumu gözden geçirmiştir ve buna ilişkin istikşafı (açıklayıcı) temasları memnuniyetle karşılamaktadır. Bu bağlamda, katılım sürecini sekteye uğratabilecek nitelikteki çözümlenmemiş uyuşmazlıkların, gerektiği takdirde, sonuçlandırılmak için Uluslararası Adalet Divanı'na götürülebileceği yönündeki görüşünü teyit etmektedir. Avrupa Konseyi, kaydedilen ilerlemeler konusunda bilgilendirilecek ve konuyu, uygun görüldüğü takdirde, gözden geçirecektir.

21. Avrupa Konseyi, Avrupa Parlamentosu tarafından 15 Aralık 2004 tarihinde kabul edilen kararı not etmektedir.

22. Avrupa Konseyi, Komisyon tarafından belirlenmiş olan altı mevzuat başlığının kabul edilmesini memnuniyetle karşılamaktadır. Yukarıda belirtilenler ve Komisyon'un raporu ve tavsiyesi ışığında, söz konusu mevzuatın yürürlüğe girmesi kaydıyla, Türkiye'nin Kopenhag siyasi kriterlerini, müzakerelerin başlatılması sağlayacak ölçüde tatmin edici bir şekilde karşıladığına karar vermektedir. Bu bağlamda, Komisyon, 23. Paragraf temelinde Konsey'e Türkiye ile yürütülecek müzakerelerin çerçevesine ilişkin bir öneri sunmaya davet edilmektedir. Konsey'den, müzakerelerin 3 Ekim 2005 tarihinde açılmasına yönelik olarak söz konusu çerçeve üzerinde uzlaşma sağlanması talep edilmektedir.

23. Avrupa Konseyi, aday ülkelerin her biriyle yürütülecek katılım müzakerelerinin bir müzakere çerçevesine dayanması üzerinde uzlaşmaya varmıştır. Komisyon'un önerisine dayanarak Konsey tarafından oluşturulacak her çerçeve, 5. Genişleme sürecindeki tecrübeleri ve gelişmekte olan müktesebatı göz önünde bulundurarak, her aday ülkenin kendine has şartlarına, özel durumuna ve niteliklerine göre aşağıda sıralanan unsurları ele alacaktır:<sup>111</sup>

- Daha önceki müzakerelerde olduğu gibi, müzakerelerin esası, üye ülkelerin bir tarafta aday ülkenin diğer tarafta yer aldığı, kararların oybirliğine dayandığı Hükümetlerarası Konferansta belirlenecek ve her biri ayrı bir politika alanını kapsayan müzakere başlıklarına ayrılacaktır. Komisyon tavsiyesi üzerine oybirliği ile hareket eden Konsey, müzakere başlığının geçici olarak kapatılması ve uygun olduğunda her başlığın açılması için gerekli kıyas koşullarını belirleyecektir; ilgili müktesebat başlığına bağlı olarak bu koşullar, mevzuat uyumu ve müktesebatın yeterli derecede uygulanmasının yanı sıra Avrupa Birliği ile sözleşmeye bağlı ilişkilerden doğan yükümlülöklere dayanacaktır.

- Uzun geçiş dönemleri, istisnalar, özel düzenlemeler ya da kalıcı koruma önlemleri; örneğin koruma önlemlerinin temelini oluşturacak daimi olarak kullanılabilir maddeler, göz önünde bulundurulabilecektir. Komisyon, uygun gördüğü hallerde bunları, kişilerin serbest dolaşımı, yapısal politikalar ya da tarım gibi alanlarda müzakere çerçevesi önerilerine koyacaktır. Ayrıca, kişilerin serbest dolaşımını nihai olarak tesis eden karar alma mekanizması, üye ülkelere azami rol vermelidir. Geçiş düzenlemeleri ya da koruma önlemleri rekabete ve Tek Pazarın işleyişine etkilerine göre gözden geçirilmelidir.

- Aday ülkenin Birliğe katılımının mali yönleri, uygulanan Mali Çerçeve kapsamında ele alınmalıdır. Bundan ötürü, müzakerelere henüz başlamamış ve Birliğe katılımı mali reform gerektirecek kadar büyük mali sonuçlar yaratacak olan adaylar ile müzakereler, olası önemli mali reformlarla birlikte ancak 2014 yılından sonraki dönemi kapsayan Mali Çerçeve'nin oluşturulmasından sonra tamamlanabilecektir.

<sup>111</sup> (Erişim) [http://www.belgenet.com/arsiv/ab/brukselzirve\\_122004.html](http://www.belgenet.com/arsiv/ab/brukselzirve_122004.html), 18 Mayıs 2012.

- Müzakerelerin ortak hedefi Birliğe üyeliktir. Sonuçları önceden garanti edilemeyen bu müzakereler açık uçludur. Tüm Kopenhag kriterleri dikkate alındığında, aday ülkenin üyeliğin tüm gereklerini tam olarak üstlenecek durumda olmaması hâlinde, aday ülkenin Avrupa yapılarına en sıkı bağlarla bağlanması temin edilmelidir.

- Özgürlük, demokrasi, insan haklarına ve temel özgürlüklere saygı ve hukukun üstünlüğü gibi Birliğin üzerine kurulduğu değerlerin bir aday ülkede ciddi ve sürekli ihlal edilmesi durumunda, Komisyon kendi girişimi ya da üye ülkelerin üçte birinin talebiyle müzakerelerin askıya alınıp alınmamasını tavsiye edebilir ve müzakerelerin yeniden başlayabilmesi için gerekli koşulları önerebilir. Konsey, aday ülkeye söz hakkı verdikten sonra, müzakerelerin askıya alınması ve yeniden başlatılması koşullarına ilişkin Komisyon önerisi ile ilgili kararını nitelikli çoğunlukla alacaktır. Üye ülkeler, Hükümetler arası Konferansta (HAK), oybirliği ile karar alma gerekliliğine hâlel getirmeksizin, Konsey kararına göre hareket edeceklerdir. Avrupa Parlamentosu bu konuda bilgilendirilecektir.

- Katılım müzakerelerine paralel olarak Birlik her aday ülkeyle kapsamlı bir siyasi ve kültürel diyaloga girecektir. Bu kapsamlı diyalog, kişileri bir araya getirerek karşılıklı anlayışı iyileştirmek amacıyla sivil toplumu da kapsayacaktır.

### 4.3. Tam Üyeliğin Temel Koşulları

Avrupa Birliği'ne tam üyelik başvurusu için gerekli olan ve saygı duyulması gereken temel ilkeler Avrupa Birliği Antlaşması'nın 2. ve 49. Maddelerinde belirtilmiştir. Bu ilkeler aşağıdaki gibidir;

- Azınlık hakları da dâhil olmak üzere insan haklarına saygı,
- Özgürlük, demokrasi, eşitlik, hukukun üstünlüğü
- Cinsiyet, ırk, yaş ve her türlü ayrımcılık karşıtlığı, hoşgörü, adaleti içeren her türlü konuyu kapsamaktadır.

Bu ilkeleri benimseyen tüm ülkeler Avrupa Birliği Konseyi'ne tam üyelik için başvuruda bulunabilirler.

### 4.4. Kopenhag Kriterleri

21–22 Haziran 1993 tarihinde yapılan Kopenhag Zirvesinde Avrupa Birliği'ne tam üye olabilmek için gerekli olan koşullar Kopenhag Kriterleri adı altında belirtilmiştir.

Amacı; Soğuk savaş yılları sırasında Doğu Blokunun bir bölümü olan Orta ve Doğu Avrupa devletlerinin ve SSCB'den kopan Baltık devletlerini tam üyeliğe doğru kanalize etmek olan Kopenhag Kriterleri, üç grupta toplanmaktadır.

Bu kriterler, Siyasi, Ekonomik ve Topluluk Mevzuatının benimsenmesidir.

**Siyasi Kriterler:** İnsan hakları, demokrasi, hukukun üstünlüğü gibi Avrupa Birliği'ne tam üyelik başvurusu yapabilmek için de gerekli olan kriterler,

**Topluluk Mevzuatının Benimsenmesi (acquis communautaire):** Adaylık sürecinde olan ülkenin siyasi, ekonomik, parasal birliğin amaçlarına uymak da dâhil, tam üyeliğin tüm yükümlülüklerini üstlenebilmesi,

**Ekonomik Kriterler:** Aday olan ülkenin, işleyen bir piyasa ekonomisinin varlığı ve Avrupa Birliği'nin içerisindeki rekabet baskısına karşı koyabilme gücünün olmasıdır.

Avrupa Birliği'ne tam üye olmak isteyen ülkeler başvurularını Bakanlar Konseyi'ne yapmaktadırlar. Bakanlar Konseyi yapılan başvuruyu Avrupa Komisyonu'na aktarır ve Komisyon, ülke hakkında ayrıntılı bir rapor hazırlayarak raporu Bakanlar Konseyi'ne gönderir.

Avrupa Parlamentosu'nun ve Komisyonun çoğunlukla 'uygundur' kararını alan Konsey, ilgili ülkeye adaylık vermekte ve Kopenhag Kriterlerine uyması gerektiğini belirtmektedir.

#### **4.5. Tam Üyelik Müzakerelerinin Başlaması**

17 Aralık 2004 tarihinde Brüksel Zirvesi'nde alınan kararla, Avrupa Birliği Türkiye ile müzakerelerin başlatılması için tarih belirlemiş ve verilen 3 Ekim 2005 tarihinde de zirvenin sonuç bildirgesinde verilmiş olan tarihte değişiklik yapılmadan müzakerelere başlanmıştır.

Avrupa Birliği'ne tam üyelik için başlatılan müzakere süreci, tam üyeliğe aday olan ülkenin Avrupa Birliği'nin öngördüğü kriterlere nasıl uyum sağlayacağını, yükümlülükleri gerçekleştirip gerçekleştiremeyeceğinin saptandığı süreçtir.

Müzakere sürecinin başlatılması ile birlikte 29 Haziran 2005 tarihinde toplanan Genel İşler Toplantısı'nda sonuçlandırılan Müzakere Çerçeve Belgesi ile de Türkiye'nin bu süreçte izleyeceği yol saptanmıştır.

Avrupa Birliği'nin 29 Haziran 2005 tarihinde yayınladığı Katılım Müzakereleri Çerçeve Belgesi'nin temel maddeleri aşağıda sıralandırılmıştır:<sup>112</sup>

- Müzakerelerin nihai amacı Türkiye'nin AB'ye tam üyeliğidir. Ancak müzakereler 'açık uçludur' yani sonucu önceden garanti edilemez.
- Müzakereler 35 fasılda AB üyeleri ile Türkiye arasında Hükümetler arası Konferans şeklinde yürütülecektir ve kararlar oybirliği ile alınacaktır.
- AB her fasılda uzun geçiş dönemleri, özel düzenlemeler ya da kalıcı tedbirler düşünebilir.
- Türkiye gibi üyeliği ciddi mali sonuçlar doğuracak ülkelerle tam üyelik müzakereleri ancak AB'nin yeni mali çerçevesinin oluşturulacağı 2014 yılından sonra tamamlanacaktır.
- Demokrasi, temel özgürlükler ve insan haklarına saygı, hukukun üstünlüğü gibi birliğin ana değerlerinin devamlı ve ciddi bir biçimde itibar edilmemesi koşulunda üyelik müzakereleri dondurulabilecektir.

Müzakerelerden sorumlu, yetkili kurum olan 'Hükümetler arası Konferans' Avrupa Birliği'ne üye olan ülkelerin dış işleri bakanları ile Türkiye'nin dış işleri bakanından oluşmaktadır.

Türkiye'nin Avrupa Birliği tam üyeliğine giden yolunda, kamu kurum ve kuruluşlarının yürüttüğü hazırlık ve çalışmalarında uyum ve devamlılığında planlanan programlara koordineli olarak sürdürülmesini sağlamak amacıyla, Resmi Gazetede 4 Temmuz 2000 tarihinde yayımlanan 4587 sayılı Kanunla, Başbakanlığa bağlı olarak, Avrupa Birliği Genel Sekreterliği kurulmuştur.

Müzakerelerin yürütülebilmesi için ise Türkiye'nin baş müzakerecisi olarak 3 Haziran 2005 tarihinde Ali Babacan atanmış, 8 Ocak 2009'da ise Egemen Bağış görevi devralmış, halen de bu görevi yürütmektedir.

---

<sup>112</sup> Palabıyık, Yıldız, a.g.e., s. 90.

#### 4.6. Müzakere Sürecinde Yaşanan Gelişmeler

Müzakerelerin başlamasından sonra Avrupa Birliği tarafından bir ilerleme raporu yayınlanmıştır. Yayınlanan bu raporda, Komisyon tarafından Türkiye için ilk kez olumlu ifadeler kullanılmış, Türkiye'nin Kopenhag Kriterleri'ni yerine getirdiği belirtilmiştir.

Avrupa Birliği ile müzakerelerin ne kadar sürede tamamlanacağına ilişkin kesin bir süre belirtmek mümkün değildir çünkü her aday ülkenin Avrupa Birliği'nin belirlediği yükümlülüklerle uyum sağlaması süreci farklılık göstermektedir.

Türkiye'nin karşısında 27 ülkenin bulunduğu müzakere süreci, 'fasıl' adı verilen 35 ayrı başlık altında yürütülmektedir.

Müzakere Fasılları;<sup>113</sup>

- 1) Malların Serbest Dolaşımı
- 2) İşçilerin Serbest Dolaşımı
- 3) İş Kurma Hakkı ve Hizmet Sunumu Serbestisi
- 4) Sermayenin Serbest Dolaşımı
- 5) Kamu Alımları
- 6) Şirketler Hukuku
- 7) Fikri Mülkiyet Hukuku
- 8) Rekabet Politikası
- 9) Mali Hizmetler
- 10) Bilgi Toplumu ve Medya
- 11) Tarım ve Kırsal Kalkınma
- 12) Gıda Güvenliği, Veterinerlik ve Bitki Sağlığı
- 13) Balıkçılık

<sup>113</sup> (Erişim) <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=62&l=1.>, 20 Ağustos 2012.

- 14) Taşımacılık Politikası
- 15) Enerji
- 16) Vergilendirme
- 17) Ekonomik ve Parasal Politika
- 18) İstatistik
- 19) Sosyal Politika ve İstihdam
- 20) İşletme ve Sanayi Politikası
- 21) Trans-Avrupa Őebekeleri
- 22) Bölgesel Politika ve Yapısal Araçları Koordinasyonu
- 23) Yargı ve Temel Haklar
- 24) Adalet, Özgürlük ve Güvenlik
- 25) Bilim ve Araştırma
- 26) Eğitim ve Kültür
- 27) Çevre
- 28) Tüketicinin ve Sağlığın Korunması
- 29) Gümrük Birliği
- 30) Dış İlişkiler
- 31) Dış, Güvenlik ve Savunma Politikaları
- 32) Mali Kontrol
- 33) Mali ve Bütçesel Hükümler
- 34) Kurumlar
- 35) Diğer Konular

Müzakere başlıkları Tarama Aşaması ve Müzakere Aşaması olarak adlandırılan iki aşamada yürütölmektedir.

#### 4.6.1. Tarama Aşaması

Mevzuat Taraması Aşaması olan bu aşamada yer alan görevliler Türkiye için Daimi Temsilcilik Müsteşarları ile Müzakere Heyetleri iken, Avrupa Birliği için Avrupa Bakanlar Konseyi tarafından atanmış Çalışma Grupları'dır.

İlk Tarama Toplantısı, 'Bilim ve Araştırma' başlığı için 20 Ekim 2005 tarihinde, son toplantı ise 'Yargı ve Temel Haklar' başlığı için 13 Ekim 2006 tarihinde yapılmıştır.

Tarama Aşaması da iki basamakta yapılmaktadır. Bunlardan ilki 'tanıtıcı tarama', ikincisi ise 'ayrıntılı tarama' basamağıdır.

#### 4.6.2. Müzakere Aşaması

2006 yılı itibari ile 35 fasılda yürütülmekte olan tarama aşaması tamamlanmış ve müzakere aşamasına başlanmıştır.

AB ile müzakerelerde, her bir alan için o alanın mevzuatından sorumlu bakanlık ve kurum elemanlarının görevlendirildiği teknik heyetler oluşturulmuştur.

Avrupa Birliği müzakereleri Hükümetler arası Konferanslarda yürütmekte ve Türkiye için görüşülen konularda uzlaşmaya gidildiğinde görüşülen fasıl kapatılmakta ve yeni bir fasıl görüşülmeye başlanmaktadır. Müzakereleri dikkatli bir şekilde takip eden Komisyon da görüşlerini yayınladığı ilerleme raporunda belirtmektedir.

Türkiye- Avrupa Birliği müzakere sürecinde bu güne kadar; 35 başlıktan sadece 13 tanesinin müzakeresi başlatılmıştır.

8 başlığın müzakeresi 22 Aralık 2006 tarihli Konsey kararı ile, ' Türkiye'nin G. Kıbrıs'ı Gümrük Birliği'ne dâhil etmemesi' işaret edilerek dondurulmuştur. Fransa da tam üyelik koşullarını direkt olarak etkilediğini savunduğu 5 başlığın açılmasını engellemiştir.

Son olarak, açılış kriterleri Gıda Güvenliği, Veterinerlik ve Bitki Sağlığı Faslının için karşılanmış olup, İspanya'nın Dönem Başkanlığı sırasında 30 Haziran 2010 tarihinde Brüksel'de düzenlenen Hükümetler arası Konferans'ta bu fasıl da müzakerelere açılmıştır, 2010 tarihi itibari ile müzakere yapılan fasıl sayısı 13 olmuştur.

Ancak, 1 Temmuz 2012 tarihi itibari ile ise Türkiye, Güney Kıbrıs Rum Kesimi'nin Avrupa Birliği Dönem Başkanlığı süresince Avrupa Birliği ile olan ilişkileri 6 ay boyunca donduracağını belirtmiştir.

#### 4.7. Türkiye- Avrupa Birliği İlişkileri Kronolojisi

31 Temmuz 1959 tarihinde Türkiye'nin AET'ye ortaklık için başvurması ve 12 Eylül 1963 tarihinde ilişkileri başlatan tarihi belge olan Ankara Antlaşması'ndan günümüze kadar Türkiye, Avrupa Birliği'ne giden yolda birçok dönüm noktasından geçmiştir.

Aşağıdaki tabloda 50 yılı aşan Türkiye- Avrupa Birliği İlişkileri tarihi kısaca verilmiştir.

1959	Türkiye AET'ye ortaklık için başvurdu.
1963	Ankara Antlaşması ile tam üyelik hedefi
1987	AB'ye tam üyelik başvurusu yapıldı.
1970	Katma Protokol
1996	Türkiye- Avrupa Birliği Gümrük Birliği başladı.
1999	Helsinki Zirvesi'nde Türkiye aday ülke kabul edildi.
2005	Türkiye'nin tam üyelik müzakereleri başladı.
2006	8 başlıkta müzakereler donduruldu.
2012	Türkiye, GKRRK'nin dönem başkanlığı dolayısı ile Avrupa Birliği ile ilişkileri 6 ay süresince dondurdu.

**Tablo1: 50 yılı aşan Türkiye- Avrupa Birliği İlişkileri Kısa Tarihi**

#### 4.8. Günümüzde Türkiye-Avrupa Birliği İlişkileri'nde Geline Son Nokta

Yukarıda da belirttiğimiz gibi Türkiye 3 Ekim 2005 tarihinde başladığı Avrupa Birliği Yolu'ndaki yolculuğunda henüz sonuca ulaşamamıştır. Ancak Türkiye gibi aynı tarihte müzakere süreci başlatılan diğer bir ülke olan Hırvatistan, Avrupa Birliği Katılım Müzakerelerini 30 Haziran 2011 tarihinde tamamlamış ve onay prosedürünün sürecine bağlı olarak da 1 Temmuz 2013 tarihinde tam üyeliği için AB'den tarih almıştır.

Türkiye'nin 30 Haziran 2010 tarihinde açılan 'Gıda Güvenliği ve Veterinerlik' faslından sonra Avrupa Birliği ile ilişkileri neredeyse durma noktasına gelmiştir.

Müzakerelerin tıkanma noktasında olduğunun farkında olan AB de, karşılıklı olarak bu negatif durumdan çıkmak için 5 Aralık 2011 tarihinde Brüksel'de gerçekleştirilmiş olan Avrupa Birliği Dışişleri Bakanları toplantısında 'Pozitif Gündem' oluşturmuşlardır.

İlk kez Avrupa Komisyonu tarafından 2001-2012 dönemi için hazırlanan Genişleme Stratejisi belgesinde ortaya atılan Pozitif Gündemin amacı; Türkiye ve Avrupa Birliği ilişkilerini canlılığa kavuşturmak, ilerleme için somut adımlar atmak için destek sağlamaktır.

Yapılan iyileştirme çalışmalarına rağmen son olarak, yeniden canlandırılmak istenen ilişkiler 2012 yılında Güney Kıbrıs Rum Kesimi'nin Avrupa Birliği Dönem Başkanı olması nedeni ile Türkiye tarafından 1 Temmuz 2012 tarihinde askıya alınmıştır.

#### 4.9. Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Çalışmalarında Geldiği Son Durum

Türkiye için uzun ve zorlu bir dönem olan AB'ye adaylık süreci her alanda geniş ve köklü yeniliklerin gerçekleştirilmesini istemek ve beklemektedir. Bu dönem içerisinde yapılan uyum çalışmaları, ülkemizin siyasi, ekonomik, sosyal ve çalışma yaşamını önemli boyutta etkileyen değişiklikler getirmektedir. Bu değişikliklerin büyük bir kısmını da İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusunda yapılan uyum çalışmaları oluşturmaktadır.

19 Mart 2001 tarihinde Türkiye Bakanlar Kurulu'nun onayı ile, Avrupa Birliği'ne uyum başlıklarını ve bunların uygulanma planlarını gösteren Ulusal Programı kabul etmiştir. Toplam 128 adet AB Müktesebatı Ulusal Programın Sosyal Politika ve İstihdam başlıklı bölümünde uyum sağlanması gereken uygulamalardır. Sosyal Politika ve İstihdam başlığı içerisinde 40 adet İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili madde bulunmaktadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili mevzuata uyum hazırlıklarının sürdürülmesi kısa vade, hazırlıkların tamamlanması ve gerçekleştirilmesini ise orta vade olarak Ulusal Programda süresi belirlenen konulardandır.<sup>114</sup>

22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş kanunu ile Türkiye- AB arasındaki mevzuat farklılıkları giderilmeye çalışılmıştır. Ayrıca uyum aşamasının uygulanışını hızlandırmak için 21 yeni yönetmelik hazırlanmış ve bunlar uygulamaya konulmuştur.<sup>115</sup>

4857 Sayılı Kanun ile belli bir ölçüğün üzerindeki iş yerlerinde iş güvenliği ile görevli teknik eleman veya mühendis bulundurma zorunluluğu gelmiştir.

<sup>114</sup> (Erişim) [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=516&id=31](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=516&id=31)., 12 Ağustos 2012.

<sup>115</sup> (Erişim) [http://www.yerelsen.org.tr/\\_resimler\\_/haberler/SuleymanOzdemir.doc](http://www.yerelsen.org.tr/_resimler_/haberler/SuleymanOzdemir.doc)., 27 Ağustos 2012.

Yeni kanun ile yapılan çalışmaların ardından AB, 2004 yılında yayınladığı ilerleme raporunda; İş sağlığı ve güvenliği alanında, müktesebatin iç hukuk ile entegrasyonuna dair, ülkemizin bu alandaki mevzuatını müktesebatla uyumlaştırma doğrultusunda ilerleme kaydettiğini ifade etmiştir.

2005 tarihli ilerleme raporunda ise AB; Türkiye'nin işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda müktesebata iyi derecede uyum sağladığını belirtmiş, mevzuata uyum çalışmalarında ilerlemeler kaydettiğini de eklemiştir.

Ülkemizde, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusundaki son gelişme 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30 Haziran 2012 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiş olmasıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 Sayılı İş Kanunundan ayrı bir kanun olarak çalışma mevzuatına eklenmiş, İş Sağlığı ve Güvenliği bölümü İş Kanunundan çıkartılmıştır. Yeni Kanun işyeri sahiplerini ve çalışanlarını etkileyen birçok yenilik getirmiştir.

2012 yılı Avrupa Birliği ilerleme Raporunda da, Türkiye'nin iş hukuku konusundaki AB müktesebatına uyum sağladığı belirtilerek, tarımda ve küçük işletmelerde istihdam edilen kayıt dışı işçilerin çalıştırılmasının İş Kanununun etkin bir biçimde uygulanmasına engel olduğu belirtilmiştir.

Hukuki düzenlemeler bakımından, Türkiye'nin iş sağlığı ve güvenliği konusunda iyi düzeyde ilerleme kaydettiği söylenen raporda; *'İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili AB Çerçeve Direktifine uyum sağlamayı amaçlayan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Haziran 2012'de TBMM'de kabul edilmiştir. Ancak, Kanun'un uygulamaya geçirilmesi kilit sorun olmaya devam etmektedir.'*<sup>116</sup> ifadesi kullanılmıştır.

Ayrıca; Kapasiteyi geliştirmeye yönelik yapılanlara rağmen, , çalışanların farkındalığının olmaması, sosyal tarafların katılmaması, işverenlerin tam önemi göstermemeleri yetersiz güvenlik ve sağlık şartlarının ortaya çıkmasına sebep olmaktadır ve bu da özellikle kayıt dışı sektörde çalışan işçileri etkilemektedir. Sektör için çalışan sağlık ve güvenlik müfettişlerinin teknik kapasitelerinin ve sayılarının artırılması iktiza etmektedir. Resmi istatistikler kayıt dışı sektörü göz önünde bulundurmamak-

<sup>116</sup> Avrupa Komisyonu, **Türkiye 2012 İlerleme Raporu**, Brüksel, 2012, s. 65., (Erişim) [http://www.abgs.gov.tr/files/strateji/2012\\_ilerleme\\_raporu.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/strateji/2012_ilerleme_raporu.pdf), 18 Ağustos 2012.

tadır. 2010 yılında 62.903 iş kazasının meydana geldiğini gösteren istatistikler, bir önceki yıla göre oransal olarak küçük bir azalma olduğunu da ortaya koymaktadır. AB'nin 2012 raporunda yer verilen ifadelerde ayrıca; inşaat sektörünün ölümcül iş kazası oranında birinci sırada olduğunu ve ülkemizde toplam ölümcül iş kazası sayısının AB ortalamasının oldukça üstünde olduğu belirtilmiştir.<sup>117</sup>

Sonuç olarak ülkemizde, AB'ye uyum sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği standartlarını artırmak için işçilerin çalışma koşullarında düzenleyen, iş kazalarını, meslek hastalıklarını önlemek amaçlı çalışmalar devam etmekte, iyileştirmelere gidilmektedir. AB müktesebatına uyum sürecinde Türkiye kendisinden beklenen yasal yükümlülüklerinin önemli bölümünü yerine getirmiştir ancak halen uygulamalar istenilen standartlara ulaşamamıştır.

---

<sup>117</sup> Avrupa Komisyonu, **a.g.e.**, s. 65.

## 5. BÖLÜM

### 5. 6331 SAYILI YENİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNUNA GÖRE İŞ-GÖREN VE İŞVERENİN HUKUKİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

#### 5.1. 6331 Sayılı Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Türkiye’de her yıl meydana gelen iş kazası sayısı oldukça fazladır. Verilere göre ülkemizde meydana gelen 77.000 iş kazasında, 1.000 den fazla işçi hayatını kaybetmekte, 5.000 den fazla işçi ise sakat kalmaktadır.

*‘Sosyal Güvenlik Kurumu (SSK) İstatistiklerine göre ülkemizde 2011 yılı ekim ayına kadar geçen süre içerisinde; 40.032 iş kazası meydana gelmiş olup, bu kazaların sonucunda 1296 kişi sürekli iş göremez hale gelmiş, 587 kişi hayatını kaybetmiştir. İş kazaları ve meslek hastalıkları işyerlerinde meydana gelmektedir. Başka bir ifade ile iş kazası ve meslek hastalıklarının nedeni işyeri koşullarıdır. İşyerlerindeki kuralları işverenler koymakta, kararları işverenler almaktadır. Dolayısı ile sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturulması hususunda hassas davranılması gerekmekte olup, görevi de işverenlere aittir.’<sup>118</sup>*

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 20 Haziran 2012 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulu’nda kabul edilmiş, 30 Haziran 2012 tarihli 28339 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış ve yürürlüğe girmiştir.

Ülkemizdeki işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği olanaklarının iyileştirilmesi ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının artırılmasını amaçlayan kanun ayrıca işveren ve iş görenlerin yetki, sorumluluk, görev, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir. İş Sağlığı ve Güvenliği Yeni Kanunu ile koruyucu, önleyici önlemler artırılarak daha bilinçli ve sorumlu bir sistem yaratılmaya çalışılmıştır.

<sup>118</sup> (Erişim) [http://www.turkhukuk sitesi.com/makale\\_1487.htm](http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_1487.htm)., 2 Eylül 2012.

Kanun, 39 ana madde ve 8 geçici maddeden oluşmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunundaki mevcut maddelerin yanı sıra, yönetmelik ve tüzüklerle yapılmış ya da yapılabilecek düzenlemeleri de bir araya getirmiştir. Avrupa Birliği uyum yasaları gereğince ülkemiz için daha kapsamlı ve modern bir İş Kanununa duyulan ihtiyaç bu yeni yasa ile giderilmeye çalışılmıştır. İşverenlerin risk analizi yaptırtma, uygulamaları denetleme gibi yükümlülükleri, işyerlerinin tehlike sınıflarına göre ayrılması, işçi temsilciliği iş sağlığı ve güvenliği açısından çalışanların eğitilmeleri ve işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının görevleri, çalıştırılmalarına ilişkin yükümlülükler, eğitimleri gibi birçok konu 4857 sayılı İş Kanununda ve ilgili yönetmeliklerde zaten bulunmaktaydı. Nitekim yine de bu maddeler 6331 Sayılı Yeni Kanun kapsamı içerisinde tekrar belirtilmiştir ve sonuç olarak elbette ki tekrarlarla karşı karşıya kalmıştır. Bu sonucu ortadan kaldırmak için de ‘İş Sağlığı ve Güvenliği’ bölümü 4857 sayılı İş Kanunundan çıkarılmıştır. Ancak yapılan düzenlemeler tam ve sistemli olmadığı için herhangi bir karışıklık ile karşılaşmamak için konu ile alakalı olarak henüz her iki kanuna da danışmakta fayda vardır.<sup>119</sup>

İşçi çalıştıran bağımsız çalışanların, kamu çalışanlarının, 50 ve daha az işçi çalıştıran işyerlerinin de kanuna dâhil edilmiş olması, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun, 4857 Sayılı İş Kanunundan en önemli farkıdır.

*‘Kanun 50 çalışan sınırı olmaksızın kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine uygulanacaktır. Kanun, İş Kanunu, Devlet Memurları Kanunu, Basın, Deniz ve Borçlar Kanunu çalışanlarına, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlara faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacaktır. Sadece güvenlik ve istihbarat birimleri, afet ve acil durum birimleri, ev hizmetleri, yanında çalışanı olmayan esnaflar, rehabilitasyon kapsamında çalışan tutuklu ve hükümlüler kapsam dışında kalmaktadır.’<sup>120</sup>*

<sup>119</sup>(Erişim) <http://www.istabip.org.tr/dosyalar/hukuk/isgkdegerlendirme.pdf>, 14 Eylül 2012.

<sup>120</sup>(Erişim) <http://www.isvesosyalguvenlik.com/anasayfa/makale11.html>, 16 Eylül 2012.

Statülerine bakılmaksızın, özel ya da kamu sektörü farkı gözetmeksizin, stajyer ve çıraklar da dâhil edilerek tüm istihdam edilenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalardan faydalanabilmeleri ve tüm işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı oluşturulması amacı doğrultusunda kanun kapsamına alınmıştır. Tüm çalışanlar, sınırlı tutulanlar hariç, işyeri çeşidine bakılmaksızın ve sayı sınırlamasına tabi tutulmadan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yararlanacaktır. Büyük işletmeler ile yalnızca bir çalışanı bulunan işyerleri arasında iş sağlığı ve güvenliği politikaları açısından ortaya çıkan farklar kaldırılmıştır. Ayrıca, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmek, iş güvenliği uzmanı bulundurmak Kamu kurum ve kuruluşları için de zorunlu hale getirilmiştir.<sup>121</sup>

İşveren çalışanların işyerlerindeki sağlık ve güvenlik önlemlerini almakla yükümlüdür bu bağlamda işveren, işçilerin eğitimlerini, aldıkları eğitimi güvenli bir şekilde uygulayıp uygulamadıklarını, güvenlik tedbirlerini yerine getirip getirmediğini denetlemek ve izlemekle, riskleri önlemekle de yükümlüdür. İşverenler artık ‘risk değerlendirmesi’ yapmak zorundadırlar ve bu da getirilen önemli yeniliklerden bir diğeridir çünkü 4857 Sayılı İş Kanunu’nda risk değerlendirmesi yer almamaktaydı ve bu konu işyerlerinin kendi yetkileri içerisindeydi. İşverenler bu yeni kanun ile artık risklerden kaçınılma, risklerin analiz edilmesi ve risklerle kaynağında mücadele edilmesi gibi risk odaklı çalışmalar yapmak zorundadırlar. İşverenler bu uygulamaları kendi bünyelerinde ya da şirket dışından yardımcı hizmet alarak da gerçekleştirebilirler.<sup>122</sup>

Sosyal Güvenlik Kurumuna işyerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının 3 gün içerisinde bildirilmesi zorunluluğu getirilerek, çalışma ortamında olan ölüme ve yaralanmaya sebebiyet vermeyen fakat işyeri ekipmanında hasara sebep olan ya da hasar verme olasılığı oluşturan vakaların da bulunduğu tüm meslek hastalıklarının ve iş kazaları hakkında incelemeler yapma, rapor tutma ve ilgili raporları düzenlemek yükümlülüğü verilmiştir. Bunların yanı sıra Sağlık Kuruluşları da

<sup>121</sup> (Erişim) <http://www.evergi.net/yeni-is-sagligi-ve-guvenligi-kanunu-ne-getiriyor.html>, 21 Eylül 2012.

<sup>122</sup> (Erişim) <http://www.isvesosyalguvenlik.com/anasayfa/makale11.htm>, 16 Eylül 2012.

kendilerine ulaşmış olan meslek hastalığı ve kaza hadiselerini Sosyal Güvenlik Kurumuna 10 gün içerisinde iletmek ile sorumlu tutulmuştur.

Tespit edilen eksiklikler tamamlanıncaya dek işin bir kısmı ya da tamamının durdurulabilmesi ve bu sürede çalışanların ücretlerinin kesilmeden ödenmesine devam edilmesi gibi yaptırımlar da getirilmiştir. Ayrıca, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin ihlal edilmesi durumunda ihlalin tekrarlandığı ay ve işçi sayıları göz önünde bulundurulduğunda değişkenlik gösteren idari para cezaları verilebilecektir.

*'Büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri işletmeye başlamadan önce işletme büyüklüğü dikkate alınarak 'Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi' ya da Güvenlik Raporu' hazırlamaları ve Bakanlık incelemesinden sonra faaliyetlerine başlamaları gerekmekte birlikte; büyük kaza önleme politikası belgesini hazırlamamaları ya da Bakanlık incelemesinden geçirmemeleri hâlinde 80.000,00 TL, Güvenlik Raporu belgesini hazırlamamaları ya da Bakanlık incelemesinden geçirmemeleri hâlinde 50.000,00 TL, Bu kapsamda uygulanacak en fazla İdari para cezaları olarak belirtilmiştir.'*<sup>123</sup>

Yeni kanuna göre; belirlenecek tehlike sınıflarına göre işyerleri üç ayrı grupta kategorize edilmiştir. Bunlar az tehlikeli sınıf, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıflardır.

İşyerleri eğer az tehlikeli gruba dâhil iseler, 50 işçiden az işçi çalıştırdıkları takdirde, 30.6.2014 tarihinde yani kanunun yayımlanmasından 2 yıl sonra hükümlerini uygulamaya başlayacaklardır.

Ancak işyerleri tehlikeli ve çok tehlikeli grupta yer alıyorlar ise, 50 işçiden az işçi bulunduruyorlarsa Kanunun yayımlandığı tarihten bir yıl sonra olan 30.06.2013 tarihinden itibaren uygulamaya başlayacaklardır. Bu sınıfların dışında kalan işyerlerinde ise uygulama 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girmiş ve uygulanmaya başlanmıştır.

<sup>123</sup> (Erişim) <http://www.isvesosyalguvenlik.com/anasayfa/makale11.htm>, 16 Eylül 2012.

## 5.2. İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Yükümlülükleri

İşçi, İş Kanunu'nun 2. Maddesine yer verilen tanıma göre: 'Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişidir.'

İş sözleşmesi, iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluşan bir sözleşmedir. Buradan hareketle işçiyi, işverene bağımlı olarak herhangi bir işte ücret karşılığında çalışan gerçek kişi olarak tanımlamak mümkündür.<sup>124</sup>

6331 Sayılı Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 19. Maddesinde işçilerin yükümlülükleri ele alınmıştır. Bu Maddeye göre:<sup>125</sup>

1- Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

2- Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:

a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.

b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.

c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.

ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

<sup>124</sup> Prof. Dr. Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, Mimoza yayımları, 16. Baskı, Eylül 2011, s. 15.

<sup>125</sup> (Erişim) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>, 11 Ekim 2012.

d) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmaktır.

### 5.3. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Yükümlülükleri

İş Kanununun 2. Maddesine göre : ‘ işveren, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye denir.’ Görüldüğü üzere İş Kanunu işverenin tanımını işçi kavramına dayandırmış ve işveren niteliğinin kazanılması açısından işçi çalıştırıyor olmayı yeterli görmüştür.<sup>126</sup>

Borçlar Hukukuna göre, işverenin işçisine karşı üç temel borcu vardır.

- a) Ücret ödeme borcu
- b) Eşit işlem yapma borcu
- c) İşçiyi gözetme (koruma) borcu

İş kazasından doğan tazminat davalarında karşımıza çıkan en temel işveren yükümlülüğü, işçiyi gözetme borcudur. İşte kendisini ‘iş sağlığı ve güvenliği’ önlemlerinin alınmasında gösteren gözetme borcu işçinin işverenine ‘bağlılık’ yani ‘sada-kat’ borcunun en önemli karşılığıdır.<sup>127</sup>

---

<sup>126</sup> Sümer, a.g.e., s. 15.

<sup>127</sup> Lütfi İnciroğlu, **İş Sağlığı ve Güvenliği’nde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları**, İstanbul, Legal Yayıncılık, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, 2008, s. 73.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu işverenin genel yükümlülüklerini kanunun 4. Maddesinde şöyle sıralamaktadır:<sup>128</sup>

1- İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

2- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

3- İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtmaz.

<sup>128</sup> (Erişim) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>, 11 Ekim 2012.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Avrupa Kıtası'nda yüzyıllarca süren savaşların ardından kıtada sürekli barışın korunması amacı ile bir Birlik oluşturma fikri Avrupa Birliği ile hayat bulmuştur.

1951 yılında başlayan Avrupa Topluluğu bütünleşme hareketi, 1993 yılı itibari ile tek bir pazara dönüşmüş, 1999 yılında da üye ülkeler için 'avro' uygulaması başlatılmıştır.

Avrupa Birliği bu çok uluslu bütünleşme süreci boyunca birçok aşama kaydetmiştir. Bunlardan bazıları; gümrük birliği, ortak pazar, parasal birlik ve siyasi birlik gibi aşamalardır.

Öncelikle ekonomik bir birlik oluşturma temelleri üzerine kurulan AB, sonraları sosyal politika alanına da önem vermeye başlamış, 1989 yılında kabul edilen Sosyal Şart, üye ülkelerin sosyal politikaları arasında uyum sağlanması, çalışanların yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi konuları da kapsamıştır.

Ülkemizde ise İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği çalışmaları Osmanlı İmparatorluğu dönemine kadar uzanmaktadır. O dönemde 'Mecelle' ile düzenlenmekte olan iş hayatına yönelik çalışmalar, sonraları Avrupa'da gerçekleşen Sanayi Devrimi'nin Osmanlı İmparatorluğu'na da yansması ile artmıştır.

30 Haziran 2012 tarihinde 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesine kadar ki geçen süre içerisinde de ülkemizde birçok yasal düzenleme ve çalışma yapılmıştır.

Türkiye, Avrupa Topluluğu'na üyelik için 1987 yılında başvurmuş, 1999 tarihinde 'aday ülke' sıfatını elde etmiş ve 3 Ekim 2005 tarihinde de üyelik müzakereleri resmi olarak başlamıştır.

Bu süreç içerisinde Türkiye her alanda olduğu gibi sosyal politikalar kapsamında olan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği alanında da AB Müktesebatı'na uyum için çalışmalar yapmış ve hâlâ da yapmaya devam etmektedir.

Ülkemizde İş sağlığı ve Güvenliği alanında yapılan çalışmalar elbette ki istenilen seviyeye henüz ulaşamamıştır. Hatta İş Sağlığı ve Güvenliği için ancak bir kanun hazırlanabilmiş, 30 Haziran 2012’de yeni kanun yürürlüğe girmiş ve daha önce 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 77–89 maddeleri arasında yer verilen İş Sağlığı ve Güvenliği konusu kanundan çıkartılarak sadece İş Sağlığı ve Güvenliği için ayrı bir kanun hazırlanmıştır.

Yeni Kanun ile 89/391 AB Çerçeve Direktifine uyum sağlanmaya çalışılmıştır.

İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek, işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek, işverenin, devletin ve işçinin sorumluluklarını bilmesini sağlamak amacıyla yapılan bu çalışmalar toplumun her kesimi için motivasyon artırıcı birer etmendir. Ancak yapılan çalışmalar kadar, hatta daha da önemlisi uygulamada başarılı olup olunamadığıdır.

Yapılan bu çalışmada Avrupa Birliği’ne, Türkiye ve Avrupa İlişkilerine, Türkiye ve Avrupa’da İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği alanında yapılan çalışmalara genel olarak değinilmiştir.

Ülkemizde bu alandan sorumlu olan kurum ve kuruluşlara da yer verilmiş ancak devam eden iş kazalarından, meslek hastalıklarından, işçi ölümlerinden, Avrupa Birliği’ne tam üyelik hedefi doğrultusunda 1987’de başlamış olan sürecin halen tamamlanamamış olmasından yola çıkarak, ne yazık ki, yapılanların ülkemiz için yeterli olmadığı ve uygulamalarda eksiklikler olduğu sonucuna varılmıştır.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu henüz çok yenidir ve kanunun düzenli ve sistemli olarak uygulanıp uygulanmayacağı, denetimlerin ne düzeyde olacağı elbette ki bilinmemektedir. Ancak eski kanunlardan ve bu doğrultuda ülkemizde yapılmış ya da yapılamamış çalışmalardan yola çıkarak eksikliklerin giderilebilmesi için;

- İş sağlığı ve güvenliği alanına yönelik bilimsel araştırma ve eğitim merkezleri açılmalı,

- Üniversitelerde iş sağlığı ve güvenliği bölümleri ve uzmanlık alanları kurulmalı,
- Birbiri ile aynı maddeleri içeren değil, birbirini destekleyen yasalar çıkartılmalı,
- Yasaların düzenli bir şekilde uygulanması için sıkı denetlemeler yapılmalı,
- İş sağlığı ve güvenliğine yönelik hizmetlerin yeterliliklerinin ölçülmesi için ölçüm laboratuvarlarının sayıları artırılmalı ve daha iyi denetlenebilmeleri için sorumlu birimler oluşturulmalı,
- Sorumlu kurum ve kuruluşlarda çalışan uzmanların, iş müfettişlerinin ve diğer yetkili kişilerin her türlü eğitime ve teknolojik donanıma sahip olabilmeleri için katkıda bulunulmalıdır.

## KAYNAKÇA

- ALTINEL, Hüseyin; **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Ankara, Detay Yayıncılık, 2011.
- ANDREONI, Diego; **The Cost of Occupational Accidents and Diseases**, Occupational Safety and Health Series, Geneva, International Labor Office, Sayı 54, 1986.
- AKAY, Esra; ‘Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği, Avrupa Birliği Ülkeleri İle Karşılaştırması ve Bir Hizmet Modeli Önerisi’, **Yüksek Lisans Tezi**, Zonguldak, 2006.
- ARSAVA, Füsün; **Avrupa Birliği’nin Kurumsal Yapısı ve Kara Alma Süreci**, Avrupa Birliği El Kitabı, Ankara, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, 1995.
- AVRUPA KOMİSYONU; **Türkiye 2012 İlerleme Raporu**, Brüksel, 2012, s. 65. [http://www.abgs.gov.tr/files/strateji/2012\\_ilerleme\\_raporu.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/strateji/2012_ilerleme_raporu.pdf). Erişim Tarihi: 18.08.2012.
- BAYRAKTUTAN, Yusuf; **Global Ekonomide Bütünleşme Trendleri: Bölgeselleşme ve Küreselleşme**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 4. Baskı, 2007.
- BİLİCİ, Nurettin; **Avrupa Birliği Türkiye İlişkileri**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2012.
- BLAINPAIN, Roger, ENGELS, Chris; **European Labour Law**, London, Kluwer Yayınları, 1997.
- BURAK, Ömer Faruk; ‘ AB’nin Sosyal Politikaları ve Türkiye’ye Yansımaları’, **Yüksek Lisans Tezi**, Kahramanmaraş, Eylül 2008.
- ÇAKMAK, Haydar; **Türkiye-Avrupa Birliği İlişkileri**, Ankara, Barış Kitap, 3. Baskı, 2011.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; Erişim: <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/itkb.portal?page=baskanlik&id=2>. Erişim Tarihi: 01.07.2012.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi; Erişim: <http://www.casgem.gov.tr/YaziDetay.aspx?YaziID=388>. Erişim Tarihi: 28.06.2012.

ÇELİK, Aziz; ‘Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye’nin Uyum Süreci’, Erişim: [www.kristalis.org.tr/aa\\_dokuman/absosyalpolitikasi1.pdf](http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/absosyalpolitikasi1.pdf). Erişim Tarihi: 14.06.2012.

DOĞAN, A. Eren; İş Sağlığı ve Güvenliği: Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı Güvenliği Duyarlılığının Gelişimi, **Çalışma Ortamı Dergisi**, Sayı 76, Eylül- Ekim 2004.

DURMUŞOĞLU, Peril Özergün; ‘Türkiye ve Avrupa Birliği’nin İşçi Sağlığı ve Güvenliği Açısından Karşılaştırılması’, **Yüksek Lisans Tezi**, Ankara, 2008.

FİSEK, A. Gürhan; ‘İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: ÇSGB’nin Kurumsal Yapısının Güçlendirilmesi, Ocak 2007, Erişim: <http://www.isguvenligi.net/is-sagligi-guvenliginde-yeni-donem-csgbnin-kurumsal-yapisinin-guclendirilmesi/>. Erişim Tarihi: 03.06.2012.

GEREK, Nüvit; **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi WEB-OFSET, Temmuz 2006 Erişim: [books.google.com.tr/books?isbn=9750603834](http://books.google.com.tr/books?isbn=9750603834). Erişim Tarihi: 18.06.2012.

GÜLMEZ, Mesut; **Avrupa Birliği’nde Sosyal Politika**, Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu, Ankara, 2003.

GÜLMEZ, Mesut; **Türkiye’de Çalışma İlişkileri: 1936 Öncesi**, Ankara, TODAİE Yayınları, 2. Baskı, 1991.

GÜNDÜZ, Selim; ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşçilerin Sorumlulukları ve Hakları’, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, Elazığ, 2005.

İNCİROĞLU, Lütfi; **İş Sağlığı ve Güvenliği’nde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları**, İstanbul, Legal Yayıncılık, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, 2008.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Temel Bilgiler, Mühendislikte, Mimarlıkta ve Planlamada Ölçü Dergisi Eki, Özdil Basım Evi, İstanbul, Ekim 2011. Erişim: [www.ikkistanbul.org/is%20kazalari%20\(web\).pdf](http://www.ikkistanbul.org/is%20kazalari%20(web).pdf). Erişim Tarihi: 18.06.2012.

KALYONCU, Gökçe; ‘Avrupa Birliği Süreci’nde Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği’, **Yüksek Lisans Tezi**, Ankara, 2007. Erişim: [acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/3584/4472.pdf](http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/3584/4472.pdf). Erişim Tarihi: 18.02.2012.

- KARLUK, Rıdvan; **Avrupa Birliği ve Türkiye**, İstanbul, Beta Yayınevi, 2002.
- KOLLMER, Norbert Franz, VOGL, Markus; **Das Arbeitsschutzgesetz**, München, Beck Yayınları, 1999.
- KURU, Onan; ‘Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Politikaları ve Çalışmaları’, Kaynak Teknolojisi II. Ulusal Sempozyumu, 1998. Erişim: <http://arsiv.mmo.org.tr/pdf/11332.pdf> Erişim Tarihi: 22.03.2012
- MAKAL, Ahmet, Türkiye’de Tek Partili Dönem’de Çalışma İlişkileri: 1920-1946, Ankara, İmge Kitabevi, 1999.
- MAKİNE MÜHENDİSLERİ ODASI ODA RAPORU, ‘İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği’, Genişletilmiş 4. Baskı, Yayın No: MMO/590, Nisan 2012. Erişim: [www.mmo.org.tr/resimler/dosya\\_ekler/e2a852565a099c2\\_ek.pdf](http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/e2a852565a099c2_ek.pdf). Erişim Tarihi: 18.06.2012.
- MENGİLER, Özgür; ‘Avrupa Birliği Sayıştay’ının Kurumsal Etkinliği’, **Sayıştay Dergisi**, Sayı 77, Nisan- Haziran 2010.
- OFLUOĞLU, Gökhan, ‘İş Kazalarının Ekonomik Boyutları: Özellikle Taşkömürü Madenciliği ve T.T.K. Açısından, **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, Ankara, 1996.
- ORHAN, Murat; ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminde İşveren Yükümlülükleri’, **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul, 2007.
- ÖZERDEM, Füsün; ‘Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye’nin Uyumu’. Erişim: [http://www.sydg.gov.tr/site\\_kutuphane/upload/kutuphane/1281344319r2267.Yrd.\\_Doc.\\_Dr.\\_Fusun\\_OZERDEM.pdf](http://www.sydg.gov.tr/site_kutuphane/upload/kutuphane/1281344319r2267.Yrd._Doc._Dr._Fusun_OZERDEM.pdf). Erişim Tarihi: 15.06.2012.
- ÖZKILIÇ, Özlem; **İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri**, Ankara, TİSK Yayınları, 3. Baskı, Yayın No: 246, Mart 2005.
- PALABIYIK, Serdar, YILDIZ, Ali; **Avrupa Birliği**, Ankara, ODTÜ Yayıncılık.

PAXTON, John; **European Communities**, International Organizations Series Selective, Critical, Annotated Bibliographies, 1. Cilt, Amerika Birleşik Devletleri, Clio Yayıncılık, 1992. Erişim: [books.google.com.tr/books?isbn=156000052X](http://books.google.com.tr/books?isbn=156000052X). Erişim Tarihi: 12.05.2012.

SEYYAR, Ali “Ulusal ve Uluslararası Mevzuat Açısından İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sisteminde İş Yeri Hekimliği ve İşyeri Hemşireliği Uygulamaları,” 1. Ulusal Sağlığı Geliştirme ve Sağlık Eğitimi Sempozyumu, Kasım 24- 26, 2004. Erişim: [http://www.sosyalsiyaset.com/documents/issagligi\\_guvenligi.htm](http://www.sosyalsiyaset.com/documents/issagligi_guvenligi.htm) Erişim Tarihi: 21.06.2012.

STREINZ, Rudolf; **Europarecht**, Heidelberg, C.F. Müller Yayınevi, 2005.

ŞİŞMAN, Yener; **Uluslararası Çalışma Normları**, 2.Baskı, Eskişehir:Web-Ofset, 2005. Erişim: [books.google.com.tr/books?isbn=9750602889](http://books.google.com.tr/books?isbn=9750602889). Erişim Tarihi: 14.06.2012.

SÜMER, Haluk Hadi; **İş Hukuku**, Mimoza Yayınları, 16. Baskı, Eylül 2011.

Türkiye Cumhuriyeti Avrupa Birliği Bakanlığı; AB Ara Tahmin Raporu, Ankara,2012. Erişim: [http://www.abgs.gov.tr/files/EMPB/aratahmin\\_subat2012.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/EMPB/aratahmin_subat2012.pdf). Erişim Tarihi: 24.06.2012.

Türkiye Cumhuriyeti Avrupa Birliği Bakanlığı; Erişim: <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=62&l=1>. Erişim Tarihi: 20.08.2012.

ÜLGER, İrfan K.; **Avrupa Birliği'nin ABC'si**, Ankara, Sinemis Yayınları, 4. Baskı, Kasım 2007.

YILDIZ, Ulaş; Avrupa Birliği'nin 2007-2012 Dönemi İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejik Eylem Programı, İşveren Dergisi, Mayıs 2007. Erişim: [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=1714&id=87](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1714&id=87). Erişim Tarihi: 02.06.2012.

ZORLU, Ayşegül Vayisoğlu; ‘İnsan Kaynakları Açısından İşçi Sağlığı ve Güvenliği Tedbirleri ve Konuyla İlgili Bir Araştırma’, **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul, 2008.

<http://www.gençbilim.com/sanaldershane/ao/47/547>. Erişim Tarihi: 18.02.2012.

<http://www.infopointeuropa.de/halloeuropa/WasistdieEU.htm>. Erişim Tarihi: 12.02.2012.

<http://www.mfa.gov.tr/birlesmis-milletler-teskilati-ve-turkiye.tr.mfa>. Erişim Tarihi: 12.02.2012.

<http://www.oecd.org/about/history/>. Erişim Tarihi: 14.02.2012.

<http://www.nato.int/history/nato-history.html>. Erişim Tarihi: 14.02.2012.

[http://de.wikipedia.org/wiki/Europ%C3%A4ische\\_Gemeinschaft\\_f%C3%BCr\\_Kohle\\_und\\_Stahl](http://de.wikipedia.org/wiki/Europ%C3%A4ische_Gemeinschaft_f%C3%BCr_Kohle_und_Stahl). Erişim Tarihi: 14.02.2012.

<http://www.coe.int/aboutcoe/index.asp?page=quisommesnous&l=tr>. Erişim Tarihi: 14.02.2012.

<https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:OTQjot5JckMJ:www.ikv.org.tr/images/upload/data/files/cnasabnedir.pdf+h%C4%B1ristiyan+demokratlar+avrupa+halk>. Erişim Tarihi: 17.02.2012.

URL:[http://ansiklopedi.turkcebilgi.com/Avrupa\\_Parlementosu](http://ansiklopedi.turkcebilgi.com/Avrupa_Parlementosu). Erişim Tarihi: 17.02.2012.

<https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:gAF51YqjicJ:www.avrupainfo.isomertest.com/Files/slidetr036.ppt+h%C4%B1ristiyan+demokratlar+avrupa+halk+partisi+265>. Erişim Tarihi: 17.02.2012.

[eca.europa.eu/products/folder\\_2006\\_tr](http://eca.europa.eu/products/folder_2006_tr). Erişim Tarihi: 20.02.2012.

[http://osha.europa.eu/tr/campaigns/hwi/about/material/background\\_info-tr](http://osha.europa.eu/tr/campaigns/hwi/about/material/background_info-tr). Erişim Tarihi: 20.02.2012.

<http://isguvenligiuzmani.org/2008/10/04/avrupa-birliginde-is-sagligi-ve-guvenligi/>. Erişim Tarihi: 21.02.2012.

<http://osha.europa.eu/en/legislation/directives/directives-intro>. Erişim Tarihi: 21.02.2012.

<http://www.ilo.org/public/english/protection/ses/download/docs/turkeyfoot.pdf>. Erişim Tarihi: 01.03.2012.

<http://tr.scribd.com/doc/53342249/02-%C4%B0%C5%9F->

[Sa%C4%9F1%C4%B1%C4%9F%C4%B1-ve-Guvenli%C4%9Finin-Kavram-ve-Kurallar%C4%B1n%C4%B1n-Geli%C5%9Fimi](http://tr.scribd.com/doc/53342249/02-%C4%B0%C5%9F-Sa%C4%9F1%C4%B1%C4%9F%C4%B1-ve-Guvenli%C4%9Finin-Kavram-ve-Kurallar%C4%B1n%C4%B1n-Geli%C5%9Fimi). Erişim Tarihi: 03.04.2012.

<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1397>. Erişim Tarihi: 18.07.2012.

<http://www.demircelik.com.tr/-1-2615-is-sagligi-ve-guvenligi-alanindaki-yapisal-sorunlar-asilmali.html>. Erişim Tarihi: 12.04.2012.

<http://www.evergi.net/yeni-is-sagligi-ve-guvenligi-kanunu-ne-getiriyor.html>. Erişim Tarihi: 21.09.2012.

[http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=516&id=31](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=516&id=31). Erişim Tarihi: 12.08.2012.

[http://www.yerelsen.org.tr/\\_resimler\\_/haberler/SuleymanOzdemir.doc](http://www.yerelsen.org.tr/_resimler_/haberler/SuleymanOzdemir.doc). Erişim Tarihi: 27.08.2012.

[http://www.belgenet.com/arsiv/ab/brukselzirve\\_122004.html](http://www.belgenet.com/arsiv/ab/brukselzirve_122004.html). Erişim Tarihi: 18.05.2012.

[http://www.turkhukuksitesi.com/makale\\_1487.htm](http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1487.htm). Erişim Tarihi: 02.09.2012.

<http://www.istabip.org.tr/dosyalar/hukuk/isgkdegerlendirme.pdf>. Erişim Tarihi: 14.09.2012.

<http://www.isvesosyalguvenlik.com/anasayfa/makale11.html>. Erişim Tarihi: 16.09.2012.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Erişim: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>. Erişim Tarihi: 11.10.2012.

## ÖZET

[OĞUZ, Ayşegül Yaprak]. [Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İşgören ve İşverenin Hukuki Yükümlülükleri], [Yüksek Lisans Tezi], Ankara, [2013].

Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde Birliğin öne sürdüğü standartlara ulaşabilmek için Türkiye her alanda iyileştirmelere gitmektedir. Bu konulardan bir tanesi de sosyal politika içerisinde yer alan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğidir. Tezimizin amacı Avrupa Birliği’ni, Türkiye- AB ilişkilerini ele alarak, Türkiye’nin bu süreç içerisinde yapmış olduğu çalışmalara genel olarak değinmektir.

Avrupa Birliği sosyal politika alanında yaptığı çalışmalarda artık uzmanlaşmıştır ve üye ülkelerinde de bu alanda oluşturulan standartların aynı düzeyde olmasını istemektedir. Türkiye ise bu konuda üye ülkelerin gerisindedir hatta bağımsız İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu ancak 2012 yılının üçüncü çeyreğinde yürürlüğe girebilmiştir.

Bu çalışmada Avrupa Birliği, Türkiye ve AB ilişkileri ve bu süreç içerisinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusunun gelişimi tarihsel olarak ele alınmıştır. Son bölümde de Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği kanununa kısaca yer verilerek kanun içerisinde bulunan işgören ve işverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki yükümlülükleri belirtilmiştir.

### Anahtar Sözcükler

1. Avrupa Birliği
2. İşçi Sağlığı ve Güvenliği
3. Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği
4. İşgören ve İşverenin Yükümlülükleri
5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası

### **ABSTRACT**

[OĞUZ, Ayşegül Yaprak]. [Occupational Health and Safety in Turkey within The European Union Accession Process, The Obligations of Employee and Employer], [Master's Thesis], Ankara, [2013].

In The European Union Accession Process, Turkey makes the necessary amendments in every field to reach the standards set forth by the Union. One such issue is Occupational Health and Safety within the context of Social Policy. The aim of our study is, in general, to review the European Union, the relations of EU-Turkey, Turkey's march in the accession process, and is to focus on Occupational Health and Safety Issue, in particular.

European Union is well specialized in the field of social policies and wants every member country to reach the same social policy standards. Turkey has been outdated by member countries of European Union regarding this issue; moreover, separate Occupational Health and Safety Law could barely become effective in the third quarter of 2012.

In this study, European Union, Turkey-EU Relations, the development of Occupational Health and Safety subject in this process have been worked through from an historical perspective. And in the last chapter, we have mentioned shortly the new Occupational Health and Safety Law. In addition, the obligations of employee and employers in Occupational Health and Safety Law have been underlined.

### **Key Words**

1. European Union
2. Occupational Health and Safety
3. Occupational Health and Safety in Turkey
4. The Obligations of Employee and Employers
5. Number of 6331 Occupational Health and Safety Law